

INPAQ



2025 Sustainability Report 永續報告書

目錄

經營者的話	01
編輯方針	04

1 利害關係人與重大主題鑑別

	Page
1.1 永續推行委員會	06
1.2 確認利害關係人	07
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	14

4 綠色永續

	Page
4.1 環境管理政策	50
4.2 能資源管理	51
4.3 生物多樣性	59
4.4 水資源管理	60
4.5 廢棄物處理	63
4.6 永續供應鏈	68

2 關於佳邦

	Page
2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	20
2.3 獲獎榮耀與管理系統	20
2.4 參與外部組織	21

5 社會關懷

	Page
5.1 人力資源政策與承諾	73
5.2 適才適任	80
5.3 職業安全衛生	94
5.4 公益參與	99

3 誠信治理

	Page
3.1 治理實務	23
3.2 風險管理	31
3.3 氣候變遷因應策略	33
3.4 法規遵循	38
3.5 營運績效	40
3.6 產品服務	42
3.7 資安防護	47

附錄

	Page
附錄一、GRI內容索引表	101
附錄二、永續會計準則委員會SASB表(半導體業)	109
附錄三、永續揭露指標-電子零組件業	112
附錄四、上市(櫃)公司氣候相關資訊	113

董事長的話

PSA穩健前行 共創集團永續未來

近年來，全球經貿局勢多變，地緣政治衝突為產業帶來新的不確定性。在此環境下，PSA華科事業群仍持續穩健成長，並逐步拓展全球布局，展現企業韌性與長期發展的決心。截至2025年，集團總營收已來到約新台幣1,350億元，擁有11家海內外上市櫃公司，與約4萬1千名員工。這些成就有賴於PSA同仁的努力與股東的支持，因此我們尤為重視PSA七大經營理念中「股東價值、員工福祉、社會責任三者並重」的核心精神，期盼在確保公司獲利與股東獲得合理報酬的同時，積極履行企業社會責任：綠色能源、創造與同仁共生共榮的優質工作環境，進而提升公司營運績效，最終回饋股東與社會，實現多贏循環的經營管理。我們將持續在ESG（環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance）方面採取行動，為集團打造永續發展的堅實基石。

推動減碳行動 佈局再生能源

2025年聯合國氣候變化大會（COP30）以「設立國家自主減碳加速器」的方式，敦促各國推動減碳行動。在全球邁向低碳轉型的趨勢下，PSA華科事業群亦積極回應氣候變遷挑戰，於環境保護與綠色轉型方面持續採取多元行動。我們致力於綠能產品開發、強化供應鏈管理，並推動再生能源投資與應用。我們嚴格遵守各地環境保護相關法規，積極研發符合國際環境標準的綠能產品；同時落實在地採購政策，並透過供應商評鑑機制，從經濟、環境與社會三大面向進行綜合評估，攜手供應鏈夥伴共同推動永續發展。此外，自2023年起，我們投資博德新能股份有限公司及博新能源股份有限公司，投入再生能源之投資、開發、建置與運維，並推動儲能設備建置，分階段布局5-10MW再生能源發電能力，逐步提升再生能源使用比例，朝RE100綠色製造願景邁進。保護環境、促進地球永續發展，是PSA華科事業群責無旁貸的使命。

完善人才制度 推動組織成長

我們設立完整的人權保障、任用、薪酬、訓練、升遷、退休等系統化的人資規章與政策，從育才、留才、溝通、生活協助等面向著手，關懷員工、重視人才，以引領集團各公司成為社會企業。因應集團邁向全球化，為增加營運效率與成長動能，我們除開放同仁外派申請，也持續在各營運據點培育在地人才，目前海外據點管理階層中已有相當比例由在地人才擔任重要職務。此外，我們根據各部門、管理階層需求設計訓練課程，並架設線上學習系統，提供員工便利且有效的學習工具，以提升自我成長與產業競爭力。同時，集團亦規劃完整的績效與職能評估，參考人才市場合理薪資水平，依照員工年度考核表現，實施分紅與激勵獎金制度，讓員工能安心工作、持續發揮專長，與公司共同成長。



PSA 華科事業群
PASSIVE SYSTEM ALLIANCE
董事長 焦佑衡

董事長的話

重視員工身心健康 打造友善職場

我們高度重視員工健康與職業安全，嚴格遵循職業健康與安全相關法規，並定期辦理全體員工健康與安全教育訓練，致力打造安全、健康且友善的工作環境。集團亦推動無菸與孕婦友善措施，提供員工健康檢查服務，並於廠區設置健康小站、定期舉辦健康講座，多面向守護員工身體健康。

在員工心理健康關懷方面，我們建立多元溝通與關懷機制。為促進組織內部透明溝通與下情上達，各公司設立改善提案制度與意見箱等平台，廣納員工對公司治理與工作流程優化的建議，並透過適時回應、獎勵與制度調整，持續強化內部溝通與組織改善。同屬集團的「華科慈善基金會」推動員工協助方案（EAP, Employee Assistance Program），由專業團隊提供保密諮詢服務，協助員工面對工作與生活中的各項挑戰，包括情緒壓力、身心健康、家庭關係、財務及法律等議題，讓同仁在工作與生活之間得以取得平衡。另外也透過「傾語堂」進行新進員工訪談，協助其快速適應公司文化，解決影響員工表現的身心議題，目前已有超過7,600位集團員工加入傾語堂Line@官方帳號。此外，內部關懷管理及紓壓課程也很受員工歡迎，2025年已完成57場紓壓課程，歷年累計522場；員工關懷訪談2020至2025年完成879人次，歷年累計5,081人次。我們期盼員工都能在健康、安全且友善的環境中安心工作，兼顧職涯發展與生活品質。

發揮企業影響力 持續回饋社會

延續回饋社會理念，華科基金會由集團各公司獲利提撥成立與支持，持續推動聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務的公益關懷行動，截至目前已投入近新台幣2億元與超過6,000人次人力，包含助聽器補助超過450案，金額超過1,200萬；社區聽覺照顧宣導超過1400場、服務年長者近4萬人次，免費助聽器銀行服務超過3,000人次，並發展「聽覺照顧雲知識」網站、「華科搓手聽篩法」促進聽覺健康照顧覺識；招訓3,800人次的志工，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。我們與屏東及桃園地區中小學進行中的讀報計畫也已累計5,241個班級，103,797名學生參與；透過紓壓課程讓超過2,000位照顧者得到喘息。期許透過不斷推廣公益的理念，讓同仁與社會大眾共同體會回饋社會的重要性。

此外，旗下「好樣VVG」20年來堅持將美好事物帶入人們生活，更期許推廣永續的生活美學，為此成立「華科好樣文化藝術基金會」，以「在地」、「人文涵養」、「生態永續」為核心理念，提升大眾對生長的這片土地的連結及欣賞，促進文化傳承、保護生物多樣性，落實生態永續的企業社會責任。透過推廣生態飲食概念，以料理製作結合產物及產地的推廣，讓生態飲食融入一般民眾生活。基金會自2018成立即支持培訓超過200名生態廚師，與生態農友合作，進入校園推行「用飲食改變一個世代」兒童食農教育計畫。2025年巡迴9個國小辦理14場次永續食農教育課程，並舉辦生態飲食推廣展及記者會。同時也持續支持各類藝文活動，與台中歌劇院合作推廣藝文演出及城市街區走讀，與奇美博物館合作藝術特展，推動藝術與文化平權，讓環境議題透過藝術形式走入民眾生活，促進永續理念的普及與實踐。

強化公司治理 創造永續價值

在公司治理與股東價值方面，我們深信良好的財務績效、健康的現金流，以及持續成長的營收與獲利能力，是企業永續經營的重要基礎，而穩健的財務表現亦是影響企業投資價值的關鍵因素。因此，PSA華科事業群持續訂定明確的財務績效目標，讓股東與投資人充分了解集團的長期發展策略與投資價值，並透過穩健經營持續創造更高的經濟價值，回饋股東、投資人、員工與合作夥伴。作為電子產業供應鏈的重要一環，PSA華科事業群將持續實踐ESG永續理念，並期待在環境保護、社會關懷與公司治理等各面向持續展現具體成果，攜手股東、員工與各利害關係人，共同邁向永續發展的未來。

PSA 華科事業群
PASSIVE SYSTEM ALLIANCE

董事長 焦佑衡

執行長的話

回顧2025年，佳邦科技股份有限公司（以下簡稱「佳邦」）在整體營運環境充滿高度不確定性，全球經濟持續受到地緣政治風險與貿易政策調整影響，尤其美國關稅政策變動，對全球電子供應鏈與製造布局帶來結構性挑戰。同時，為強化長期營運效率與區域供應能力，公司積極推動組織優化及全球產能重新配置，短期內對營運帶來一定調整壓力，但以長期經營實力而言，勢必大幅提升營運韌性與永續發展動能。佳邦仍持續強化技術研發能量、深化產品差異化布局，並透過全球營運資源整合與組織效能提升，展現良好營運韌性。全年合併營收達新台幣76.19億元，顯示公司在外部環境快速變動及內部策略轉型同步推進下，仍能維持穩健成長動能，並為未來長期發展奠定良好基礎。

佳邦將現有之天線及保護元件、高頻元件、功率電感等四大產品線，聚焦為天線及元件兩大事業部，並整合業務行銷、研發、品保及自動化設備等資源，為下一個里程碑奠定根基並逐步邁進。展望2026年將持續拓展應用領域，包括6G、AI交換器、物聯網（IoT）、無人機及低軌衛星、低空經濟等高成長市場。高效的供應鏈管理與自動化生產線讓佳邦在多元應用中持續保持領先地位。

在競爭激烈的經營環境中，佳邦以永續經營為核心目標，將環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）理念融入企業策略與日常實踐。在治理層面，我們持續優化董事會效能，通過設置公司治理主管及多個功能性委員會，提供董事專業支持並確保法規遵循；制定《董事會績效評估辦法》，提升決策品質與透明度；設立永續發展委員會追蹤與修訂永續發展策略執行成效，並於公司官網中公開重要規章、治理實務及利害關係人溝通情形，強化資訊透明度。為強化組織運作，佳邦另設置永續推行委員會，向內外部利害關係人宣示ESG承諾，並將其落實於營運各環節，為永續發展奠定堅實基礎。

面對全球暖化與氣候變遷挑戰，佳邦積極強化環境管理，致力於降低營運對生態的負面影響。在水資源管理方面，2025年我們透過製程廢水回收、管線查漏及RO系統升級減少取水量39,939噸/年，展現顯著節水成效。在節能減碳方面，2025年我們透過更新節能設備減少碳排放457噸/年。佳邦將持續投入低碳技術與綠色製程，朝淨零排放目標邁進。在供應鏈管理上，佳邦建立完善的供應商稽核與評鑑機制，每年對台灣供應商進行實地評鑑，確保其在品質、技術及環境、安全與健康（EHS）面向符合法規與公司標準。我們要求原物料供應商嚴格遵守REACH與RoHS規範，杜絕有害物質使用，並積極打造永續供應鏈，並進一步以此供應商管理原則，增加更多供應商，要求其同步嚴格遵守規範，以自身之力，間接推動更多供應鏈符合永續標準。我們將持續深化與供應夥伴的合作，共同實現環境友善與社會責任的永續願景。

佳邦的創新研發仰賴卓越的人力資源，是我們不斷進步的重要因素。我們提供具市場競爭力且多元化的薪酬福利，吸引頂尖人才，並透過完善的年度教育訓練體系，促進員工專業成長與技能提升。同時，我們推行各式福利措施，增進員工認同感，並定期舉辦多項年度員工活動，以實現工作與生活平衡。同時設置員工意見信箱、公司員工網站及人事服務窗口，提供員工交流平臺，保持溝通渠道順暢。在職業安全與健康管理上，2025年佳邦投入約新台幣367萬元改善職安衛設施，打造安全健康的工作環境。同時面對急難狀況，制定全面應變計畫，涵蓋人員進出、環境衛生、膳食安全及自我防護措施，保障員工與企業穩定。在社會參與方面，佳邦與各地營運據點的在地團體合作，投入資源予需要幫助的對象。我們不僅以自身名義投身公益，更響應集團號召，捐贈善款予集團慈善基金會，匯聚衆力最大化資源效益，致力提升社會福祉，實現共好目標。

展望未來，佳邦將秉持ESG原則，持續推進環境保護、社會責任與優良治理，與所有利害關係人攜手合作，實現永續經營的長期承諾，達成企業永續經營的目標。



佳邦科技執行長

陳怡臻

編輯方針

佳邦為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司於誠信治理、環境保護、職業安全及員工薪酬福利等面向之推動成果與績效，佳邦期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025/01/01至2025/12/31，另為考量揭露資訊之完整性，如部分內容涉及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 馬來西亞廠區 子公司（台灣禾邦電子有限公司） 子公司（寰辰科技股份有限公司）
財務數據	與佳邦公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、無錫廠）
員工數據	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 馬來西亞廠區 子公司（寰辰科技股份有限公司）
公益活動績效	佳邦、財團法人華科事業群慈善基金會
資訊重編	本報告書本年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形，若部分資訊若有調整變更，見各章節說明

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之《GRI Standards 2021》撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 佳邦為提升報告書揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）依據AA 1000：AS V3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI：2021年準則並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 佳邦持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值且最具競爭力的解決方案。佳邦於1999年起陸續獲得QS 9000汽車業質量標準、ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統，ISO/TS 16949汽車業品質管理系統與IECQ標準元件驗證等相關認證。各營運據點取得之第三方管理系統驗證如下：
- 佳邦各廠區通過管理系統驗證範圍，並持續維持證書有效性。



佳邦各營運據點通過證書

營運據點	驗 證					
	ISO 9001：2015	IATF 16949：2016	QC 080000：2017	ISO 14001：2015	ISO 45001：2018	ISO 14064-1：2018
驗證公司	DQS	DQS	DQS	DQS	DQS	台灣：DQS 大陸：中國檢驗認證集團 江蘇有限公司
佳邦 台灣 竹南總部	V	V	V	V	V	V
佳邦 台灣 台中廠	V	V	V	V	V	V
佳邦 中國 蘇州廠	V	V	V	V	V	V
佳邦 中國 無錫廠	V	V	V	V	V	V
佳邦 馬來西亞廠	V	V	V	V	V	V

發行頻率

佳邦每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於佳邦官網下載。

本次發布日期：2026年8月。

下次發行日期：2027年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

佳邦科技

地址：苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號

電話：(037)585-555 Emai：esg@inpaq.com.tw

1

利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標



利害關係人與重大主題鑑別流程



佳邦企業
永續發展實務守則

1.1 永續推行委員會

本公司董事會已通過《企業社會責任實務守則》，並設立「永續發展委員會」，於2025年8月22日經董事會核准，正式納入董事會功能性委員會架構，由獨立董事擔任召集人。該委員會結合多位不同專業領域之中高階主管，定期檢討、追蹤與修訂本公司永續發展策略之執行情形與成效，並負責督導永續資訊揭露事項及審議永續報告書，以確保各項永續工作之有效推動與落實。

為強化組織運作，本公司另設置「永續推行委員會」，由總經理擔任主任委員，統籌推動永續發展相關事務，確保與永續發展委員會之協作順暢。委員會下設執行秘書，負責整合與執行永續資訊揭露、推動各項永續專案，並促進跨部門工作小組之溝通與協調。同時，每季向董事會報告溫室氣體盤查計畫及執行進度，強化董事會對氣候相關議題與永續治理之監督與參與。

此外，永續推行委員會負責擬定公司整體永續發展方針，並於內部推動與落實，持續深化永續經營理念並融入企業文化。為因應永續發展涵蓋環境、社會及公司治理（ESG）等多元面向，委員會下設專責小組，由各權責部門蒐集並回應利害關係人對環境保護、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等議題之關注。

本公司亦於官方網站設置利害關係人專區，建立多元溝通管道，秉持尊重利害關係人權益之原則，適切回應其關切之重要永續議題。未來，亦將每年定期向董事會報告ESG執行成果，持續強化董事會對公司永續發展與ESG績效之參與及監督，促進企業永續經營之長期發展。

佳邦科技 永續推行委員會



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出5類主要
利害關係人

利害關係人為影響佳邦或受佳邦影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與佳邦的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出5類對佳邦而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關及其他非營利機構。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

佳邦的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注佳邦之議題亦多有差異，佳邦各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注佳邦的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時佳邦亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

佳邦各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出19項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保佳邦揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	重點溝通實績	聯絡窗口
 股東/投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 營運績效 - 創新研發 - 資安防護 - 法規遵循	- 股東會及法說會 - 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息/隨時 - 公司網站電子郵件信箱、電話/隨時	- 召開1次股東大會及2場法說會。 - 公開資訊觀測站之重大訊息及公告。 - 不定時法人及股東電話會議聯繫溝通。	發言人曾華成財務長； 代理發言人吳弑凡副理 TEL：(037)585-555#18110 MAIL:gary.tseng@inpaq.com.tw
 客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	- 創新研發 - 資安防護 - 營運績效 - 客戶關係	- 客戶服務滿意度調查/每年一次 - 各地營運據點/隨時 - 公司網站、對應部門電話/隨時	- 客戶年度滿意度調查 99.6%。 - 行銷與客戶持續溝通，針對客戶寶貴意見進行方案改善。 - 佳邦集團 2025 年度客戶授信額度異動申請單完成 275 筆。 - 強化資通安全系統結構，導入多重身份驗證系統(MFA)；建構網路威脅檢測(DDI)與重大主機端點防護(MDR)系統，降低資安威脅散播，落實資安治理與監理要求。 2025年度實績：資通安全系統可用性 > 99.99%。 - 重大資安事件：0件	客服中心 鄭小姐 TEL：(037)585-555 MAIL:info@inpaq.com.tw



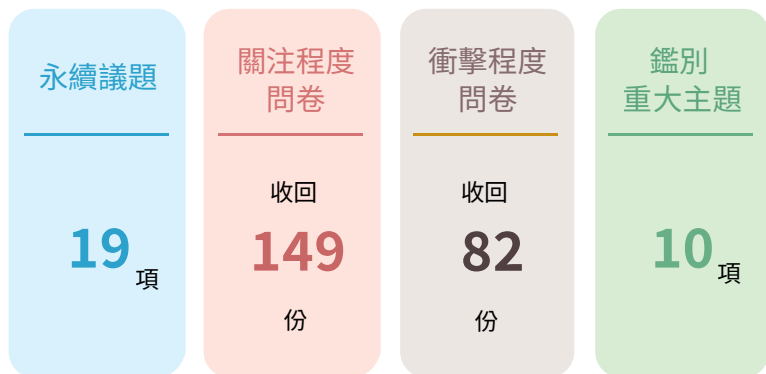
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	重點溝通實績	聯絡窗口
 供應商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。	- 供應鏈永續管理 - 倫理誠信 - 環境法規遵循 - 綠色採購 - 職業安全	- 供應商評鑑/定期 - 採購單明確告知供應商應遵循事項/業務往來時 - 保密契約/業務往來時	- 原物料供應商 2025 年度簽回"環安衛溝通記錄表"之家數為91家，確保供應商未使用 REACH、RoHS 規範內之有害物質，另外也包含禁用衝突礦產、符合環境與職安衛法規等要求。 2025 年選擇供應商皆經過環境及社會面之標準篩選，其比例為100%。 - 佳邦科技 2025年積極落實在地採購政策，台灣地區採購支出來自台灣供應商的比例為 76%;禾邦(蘇州)採購支出來自大陸地區供應商的比例為 93%;禾邦(中國)採購支出來自大陸地區供應商的比例為 85%。	採購部主管 彭先生 TEL：(037)585-555 MAIL:lvnpeng@inpaq.com.tw
 員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	- 友善職場 - 營運績效 - 倫理誠信 - 薪酬福利 - 勞資溝通/人權議題 - 職業安全 - 人才培育/平等任用	- 勞資會議/每季一次 - 部門主管溝通/隨時 - 員工免費健檢/每年一次 - 員工教育訓練/不定期 - 員工意見信箱、電話/隨時	- 根據績效提供調薪、差異化獎金及股票報酬；2025年共發放247,588千元NTD。 2025年參與員工福利活動共計 1,077人次。 2025年已召開勞資會議 4 次及職安會議 4 次。 - 透過內部電子佈告欄及平面公佈欄不定期發佈教育訓練課程、福利活動、公司規章及重要營運訊息…等，2025 年已發佈57 則以上相關訊息。 - 員工意見信箱 2025年共處理 9 份，公司傾聽員工心聲並將相關意見回饋給公司所有同仁。 - 傾語堂：由華科事業群基金會專業人員提供諮詢服務，傾聽員工心聲並將相關意見回饋給公司，2025年共訪談 68位員工。	人資主管 鍾小姐 TEL：(037)585-555 MAIL:Joanna.Chung@inpaq.com.tw

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	重點溝通實績	聯絡窗口
政府機關及其他非營利組織	政府機關及其他非營利組織為公司營運與永續發展的重要利害關係人。公司遵循相關法規與政策要求，確保營運合規並降低風險，同時透過與政府及非營利組織之溝通與合作，掌握政策趨勢與社會關注議題。公司亦積極回應環境與社會責任相關倡議，持續提升永續表現與資訊揭露透明度。	各類法規遵循公共政策	- 全公司各單位與主管機關溝通確實達到申報資訊之及時性及正確性/隨時 - 參與主管機關舉辦之法規公聽會、研商座談會及法規訓練課程/不定期	- 全公司各單位不定期參與各類政策及法規宣導會、問卷、訓練課程等。 - 連續7年入選「櫃買富櫃 200指數」。 - 連續7年入選「櫃買勞工就業 88指數」。 2025年與黎明技術學院合作，提供9個建教生合作機會，協同學徒提前熟悉職場。 - 捐贈慈善基金會及公益活動共1,393,800元，協助慈善事業回饋社會、整合社會資源。	MAIL:esg@inpaq.com.tw



1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



佳邦根據10項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入研發能量，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



佳邦永續推行委員會擬定19項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收231份有效問卷，其中利害關係人有效問卷為149份，涵蓋股東/投資人12份、員工82份、客戶26份、供應商29份、政府機關3份、當地社區2份及金融機構(銀行/券商)77份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司主管填寫各永續議題對佳邦產生衝擊程度之評分，收回有效問卷82份，並將二者評分彙整後得出重大主題排名順序，經永續推行委員會綜合評估後，將環境面前3名、社會面前3名與治理面前4名，總共10項之永續議題列入本年度的重大主題，佳邦將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露佳邦投身公益的成果。



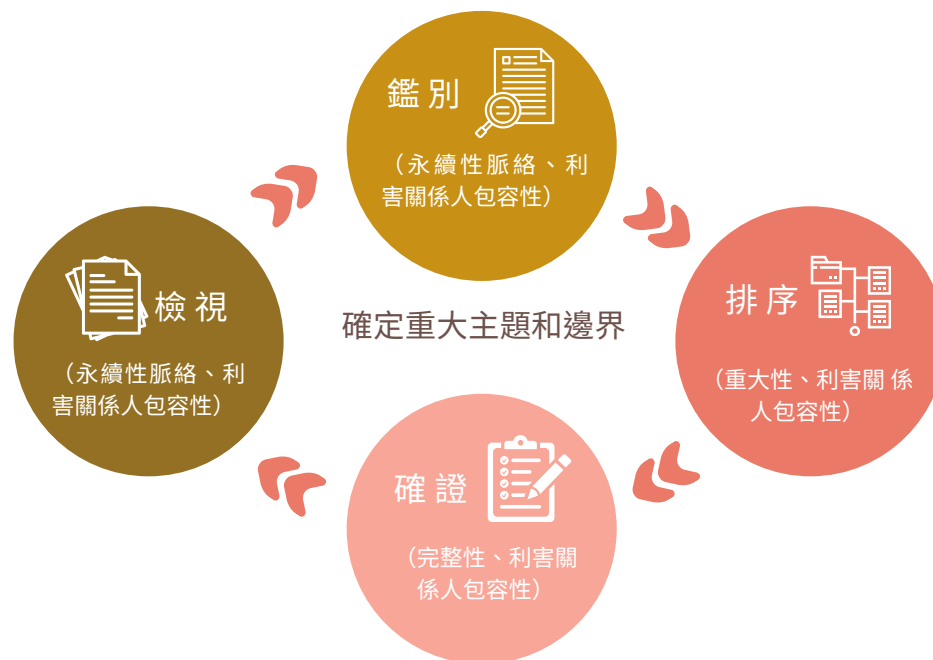
重大議題	排名	類別
營運績效	1	治理
職業安全	2	社會
資訊安全	3	治理
產品品質	4	治理
創新研發	5	治理
薪酬福利	6	社會
勞資溝通	7	社會
廢棄物管理	8	環境
能源管理	9	環境
溫室氣體管理	10	環境

註:重大主題係每兩年進行一次完整之調查與評估流程，故 2025 年沿用 2024 年之重大主題。



佳邦遵循GRI準則的要求，依照界定報告內容的4大原則來編制ESG報告，包括利害關係人包容性：初步鑑別主要利害關係人；根據永續性脈絡：揭露佳邦如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；根據重大性：反映公司對內部與外部造成顯著的經濟、環境和社會衝擊以及會實質影響主要利害關係人的評估和決策；再根據完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映佳邦在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。

其次，佳邦參照GRI準則界定報告品質的6項要求來揭露資訊，涵蓋準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對佳邦的整體績效做出合理的評估；清晰性：佳邦呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：佳邦以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；可靠性：佳邦所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整以及揭露；時效性：佳邦適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。





面向	重大主題	衝擊說明	衝擊面向	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露	面向	重大主題	衝擊說明	衝擊面向	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露	
				公司	股東/投資人	政府機關	供應商	客戶	當地社區							公司	股東/投資人	政府機關	供應商	客戶	當地社區			
 經濟	營運績效	本公司藉由產品競爭力提升、產能擴充及市場多元布局，帶動營收穩定成長，並積極投入6G、AI交換器、物聯網（IoT）、無人機及低軌衛星、低空經濟等高成長市場，促進產業發展。同時，透過供應鏈管理優化、自動化生產及國際據點布局，不僅提升整體營運效率，也為員工、供應商及客戶創造長期價值。	實際正面	●	●		●	●		201 經濟績效	● 3.5 營運績效	 經濟	產品品質	佳邦持續強化產品品質管理與有害物質控管，2025年投入約新台幣510萬元於品質管理系統及檢測設備優化，同時，透過品質管理系統（ISO 9001及IATF 16949）持續運作及客戶品質異常案件下降，提升產品可靠度與顧客滿意度。	實際正面	●					●		自訂 重大主題	● 3.6.2 產品品質
	創新研發	佳邦持續投入創新研發，2025年研發費用約新台幣382,692仟元，占營收5%，累積有效專利達246件，並帶動新產品營收占比達3.8%。透過技術升級與多元應用開發，提升產品競爭力與市場價值，進一步促進產業發展並支持公司長期成長。	實際正面	●	●			●		自訂 重大主題	● 3.3.1 創新研發		資訊安全	佳邦持續強化資訊安全管理，透過導入MFA、多層次威脅偵測系統及MDR機制，有效提升資料保護與系統防護能力，並達成年度重大資安事件0件之目標。同時，持續推動資安教育訓練，提升同仁資安意識，進一步確保公司營運穩定與資訊資產安全。	實際正面	●	●	●		●		自訂 重大主題	● 3.7 資安防護	



面向	重大主題	衝擊說明	衝擊面向	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露
				公司	股東/投資人	政府機關	供應商	客戶	當地社區		
 環境	能源管理	透過建置能源管理制度、定期盤查能源使用、汰換老舊設備並導入節能設備，且每年擬定並執行節能計畫與檢討成效，已於2025年達成台灣及大陸廠區合計節電近90萬度之成果，實際降低能源使用與營運成本，同時減少環境負荷。	實際正面	●		●		●		302 能源	● 4.2.1 能源管理
	溫室氣體管理	定期進行排放盤查與監測，並推動節能減碳計畫及設備改善，同時投入資源於各廠區執行減碳措施，已達成減碳計畫目標達成率100%，有效掌握並降低溫室氣體排放，並持續朝年平均減碳1%及中長期減量目標推進。	實際正面	●		●		●		305 排放	● 4.2.4 溫室氣體管理
	廢棄物管理	透過優化生產流程、強化廢棄物分類與回收機制，並委由合格清運業者進行妥善處理，同時持續投入資源於有害及一般廢棄物處置，並定期追蹤最終流向及執行查核，2025年末發生違規情形，降低廢棄物對環境之影響並符合法規要求。	實際正面	●		●			●	306 廢棄物	● 4.5 廢棄物處理
 社會	薪酬福利	本公司透過建構具市場競爭力且公平的薪酬制度，並參考市場薪資水準進行調整，同時提供調薪、差異化獎金及股票報酬等多元獎勵機制，於2025年投入247,588仟元，且相關獎勵金額較前一年成長90%，並透過持續績效考核與薪酬優化，使員工離職率較2024年下降21.7%，有效提升人才留任與整體人力穩定性。	實際正面	●		●		●	●	4.1 勞雇關係	● 5.2.1 薪酬福利
	勞資溝通	本公司定期召開勞資會議並建立暢通溝通機制，確保員工意見能被即時反映與處理，並將相關建議落實於管理政策中，2025年共召開4次勞資會議，並無發生勞資爭議事件，維持勞資關係穩定。	實際正面	●		●				4.2 勞資關係	● 5.2.5 勞資溝通
	職業安全	透過建置職業安全衛生管理制度、定期進行環境監測與健康檢查、投入消防與健康促進資源，並辦理職安訓練，且當年度並無發生重大職災事件，	潛在正面	●		●	●	●		403 職業安全衛生	● 5.3 職業安全衛生

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

佳邦將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場不平等現象、減少廢污水及溫室氣體排放，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，佳邦能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs

細項目標

佳邦回應



- 1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。

- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。
- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。



- 3.4 透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。
- 3.8 實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。
- 3.9 大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。

- 全廠區導入ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統。
- 每年進行一次一般健康檢查及特殊健檢。
- 設置專責護理師及委託駐廠醫師提供健康諮詢。
- 推動職場母性健康保護計畫。
- 推動異常工作負荷促發疾病預防計畫。
- 推動執行職務遭受不法侵害預防計畫。
- 推動人因性危害預防計畫。
- 定期辦理消防演練、CPR+AED及化學品洩漏演練。
- 2025年職安訓練共8,950人次、67,246小時。
- 每年定期執行消防檢查及職安設備維護與檢查。
- 每季召開職業安全衛生委員會。
- 2025年無死亡、重大職業災害及職業病案件。



- 4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。
- 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。

- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
- 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。

SDGs

細項目標

佳邦回應



- 5.1 消除對婦女任何形式的歧視。
- 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。

- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。
- 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。



- 6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒化學物質與危險材料的釋出，減少未經處理的廢水，並提高全球的回收與安全再使用率。
- 6.4 大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。
- 6.a 針對開發中國家的水與衛生有關活動與計畫，擴大國際合作與能力培養支援，包括採水、去鹽、水效率、廢水處理、回收，以及再使用科技。

- 佳邦整體2025年總取水量較2024年減少16.55%。
- 無錫廠透過舊管道維修和廢水回收再利用，年節約取水量33,288噸/年。
- 竹南廠電鍍自動線節流改善，每月節省約30噸用水。
- 部分廠區設置儲水池及水塔，以因應缺水風險。
- 各廠區定期委外進行水質檢測，確保放流水品質。
- 廠內水質監測儀器定期校正，確保監測數據準確。
- 近三年各廠區放流水檢測結果均符合當地法規標準。



- 7.2 大幅提高全球再生能源的共享。
- 7.3 將全球能源效率的改善度提高一倍。

- 公司於2023年投資成立博德新能股份有限公司，以永續發展、淨零碳排及綠色再生能源為核心價值，規劃再生能源投資、建置及運維。



- 8.4 漸進改善全球的能源使用與生產效率，在已開發國家的帶領下，依據十年的永續使用與生產計畫架構，努力減少經濟成長與環境惡化之間的關聯。
- 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。
- 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。
- 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

- 2025年整體能源使用量較前一年度降低約0.84%，能源密集度較前一年度降低約4.14%。
- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。
- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
- 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。
- 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
- 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。

SDGs

細項目標

佳邦回應



- 9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。
- 9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。

- 2025年整體能源使用量較前一年度降低約0.84%，能源密集度較前一年度降低約4.14%。
- 研發支出占營收比率 $\geq 5\%$ 。



- 10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。
- 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。

- 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。
- 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。



- 12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

- 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。



- 13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。
- 13.3 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。

- 維持 ISO 14001 環境管理系統有效運行，並定期接受內外部稽核。
- 每年執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並建立溫室氣體排放清冊。
- 設定 2024-2028 年平均減碳量 1% 目標。
- 2025 年範疇一與範疇二排放量較 2024 年下降 6.68%。
- 2025 年總取水量較 2024 年減少 16.55%。
- 推動在地採購政策，以提升供料效率並降低碳排放。



- 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。
- 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。

- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。
- 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



2

關於佳邦

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織

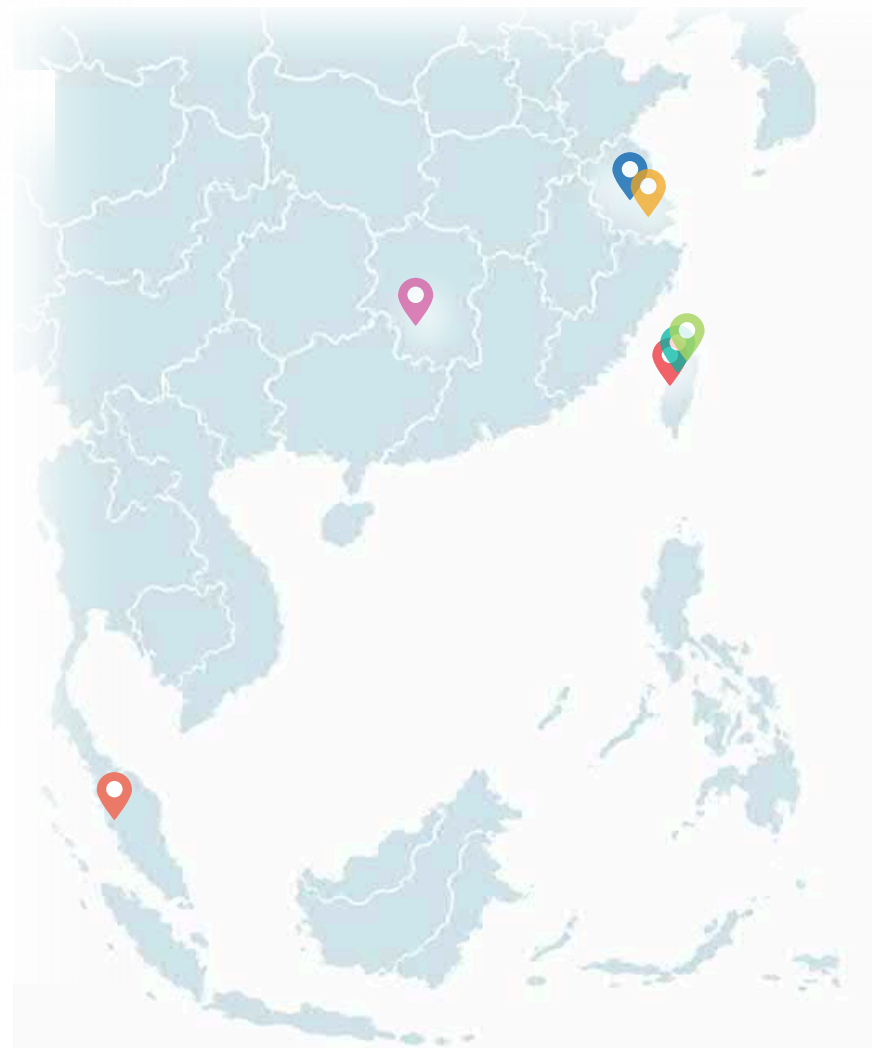


2.1 公司簡介

佳邦為專業電子零組件研發與製造廠商，創立於1998年，從事研發、製造及銷售保護元件及高頻天線模組業務，以電子行動支付、智慧穿戴電子裝置、汽車行業及無線通訊（含6G/無線充電）市場為經營主軸，為電腦、通訊、消費性及車用電子市場提供了多元化的選擇，同時為了讓電子產品可以發揮更完善、有效率的功能，佳邦提供了完整的電路保護、電磁干擾/電磁防護、電源保護、RF天線產品線。近年隨著物聯網應用興起，配合無線通訊技術的進步，佳邦經營團隊在持續研發產品與開拓市場的努力下，產品獲得眾多國際知名客戶的青睞，佳邦在產業耕耘多年累積品牌形象後，目前已於電子保護元件及天線產品處在領導地位。

公司名稱	佳邦科技股份有限公司
總部位置	苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號
資本額	1,489,803 仟元 NTD
2025年營收	7,619,503 仟元 NTD
員工人數	1,349 人
營運據點	臺灣廠區（竹南總部、台中廠、寰辰科技股份有限公司） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 馬來西亞（馬來西亞廠區）
主要產品/服務	研發、製造及銷售保護元件及高頻天線模組
產品銷售百分比	元件：40.34% 天線：59.66%

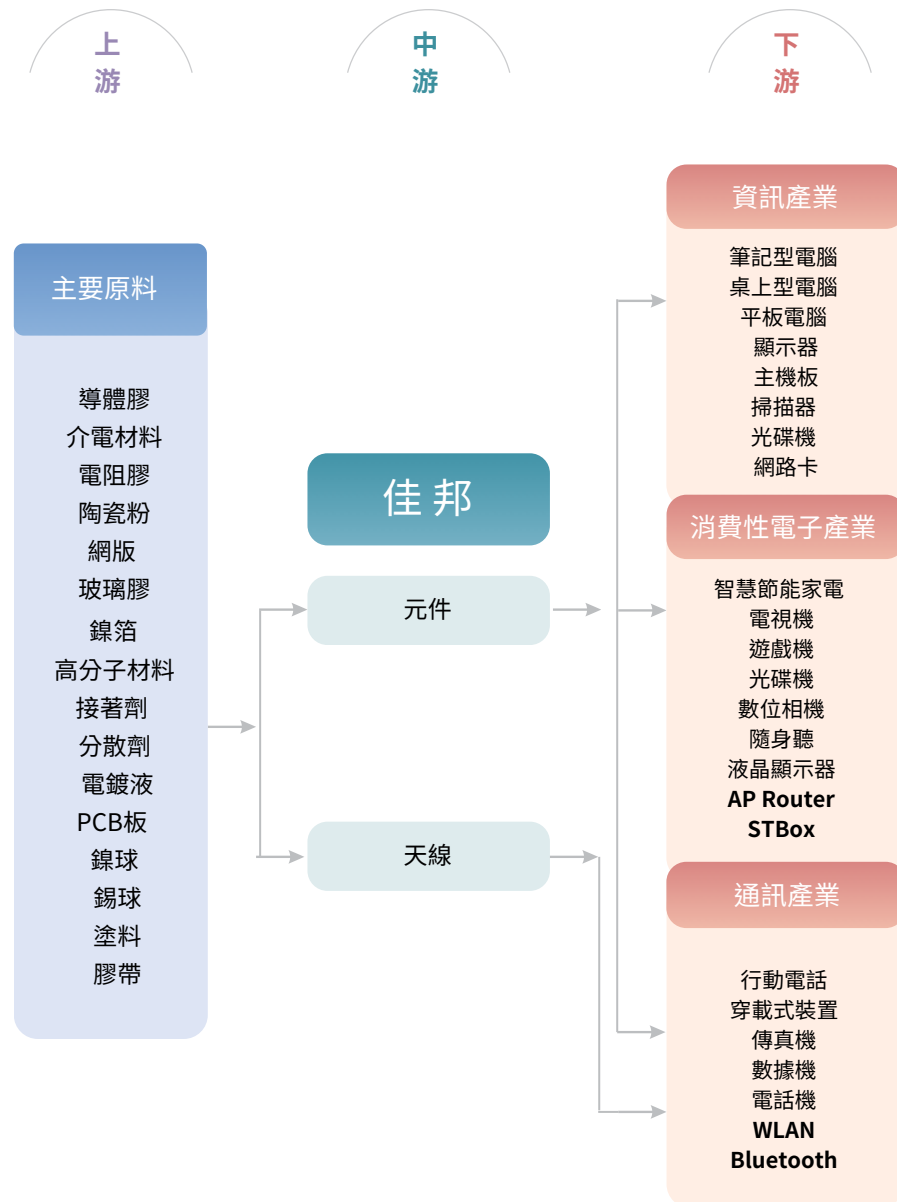
註：資料統計至2025年底。



佳邦產品類型及應用領域
請參閱公司官網說明

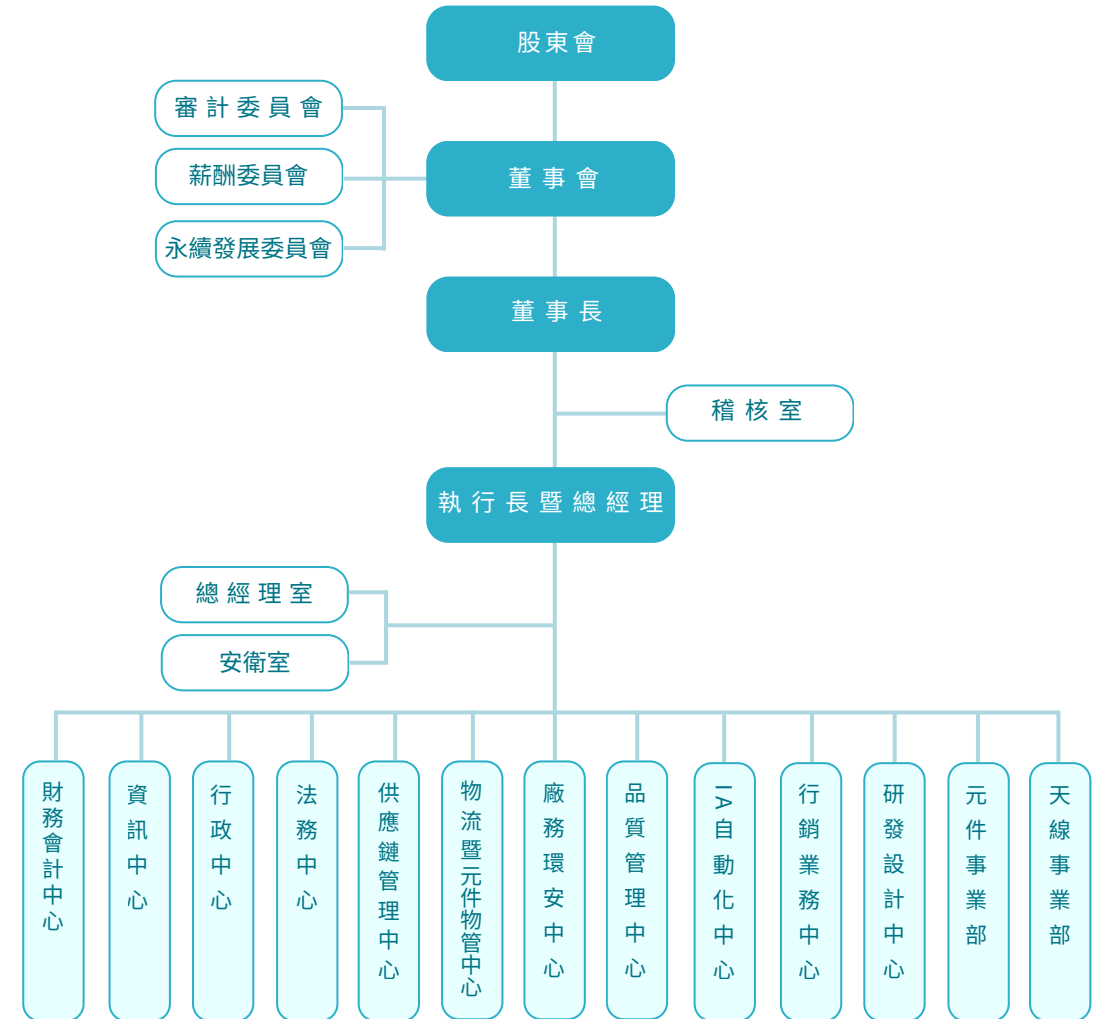
- 佳邦 竹南廠
- 佳邦 台中廠
- 佳邦 永州廠
- 佳邦 蘇州廠
- 佳邦 無錫廠
- 佳邦 馬來西亞廠
- 佳邦子公司-寰辰科技

整體產業鏈的上中下游位置圖



佳邦以董事會為公司最高治理核心，並設置審計委員會、薪酬委員會與永續發展委員會三大功能性委員會，以強化治理效能。董事會負責制定公司整體策略方向、監督管理階層執行成效，並對公司及全體股東承擔最終責任。在治理制度的各項運作中，董事會均依循相關法令、公司章程及股東會決議等規範，據以行使職權。

組織結構



主要部門	部門權責
總經理	- 負責公司經營成敗之責任。 - 公司經營目標與策略之設定。 - 組織功能之架構及文化之塑造。 - 對外關係之建立及人才之開發。 - 管理代表之指派。
總經理室	- 事業群之策略規劃及監督管理事業群之執行績效。 - 提擬計劃執行狀況與建議予總經理及相關管理階層決行。 - 協助協調各部門管理之需求與任務。 - 專案執行與管理。
財務會計中心	- 財務財務報表之製作與分析。 - 資金之規劃與整合及風險管理。 - 股東權益之溝通與維護。 - 稅務之規劃與整合。 - 固定資產之管理。
資訊中心	- 資訊管理制度之建立與執行。 - 資訊系統軟硬體設備、網路之設置、維修與管理、企業資訊系統、應用系統之開發與管理。
法務中心	- 合約之撰擬審核與管理，法律問題諮詢解答，訴訟調解案件之處理。 - 法令蒐集與專題研究，智慧財產管理與保護。 - 法律知識推廣教育訓練。
稽核室	評估全公司內部控制制度之缺失及衡量營運效率，提報稽查核報告，適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續，有效實施並協助管理階層確實履行其責任。

主要部門	部門權責
行政中心	- 人事、行政、總務等相關作業之規劃、執行與管理。 - 規劃及辦理勞工安全衛生有關業務。
品質管理中心	- 品質系統之規劃與維持。 - 檢驗，量測儀器及試驗設備之校正與管理。 - 產品品質管制作業。 - 文件管制作業。 - 產品可靠度驗證。 - 安規申請與管理。 - 客戶品質抱怨管理。 - 推廣公司之品質形象。 - 實驗室之量測與管理。
天線事業部 元件事業部 研發設計中心 行銷事業部 IA自動化中心 物流暨元件物管中心 供應鏈管理中心 廠務環安中心	- 生產品質/成本/交期目標之擬定與達成。 - 產能規劃及執行。 - 矯正預防措施與持續改善計劃之擬定與推動。 - 生產技術與設備之開發與管理。 - 作業環境之規劃與管理。 - 廠房設施之建立，維護與改善。 - 產銷存協調及管理。 - 庫存管理之規劃與監督。 - 新產品開發及技術支援。 - 研究開發專案制度之執行。 - 新材料驗證與承認。 - 材料，產品與包裝規格之制定與修訂。 - 智慧財產權之管理。 - 對外協助行銷部推廣產品及公司形象。 - 採購策略之規劃與執行及供應鏈管理。 - 外包商之規劃與執行。 - 進出口與海外事業支援管理。 - 規劃及辦理環境安全有關業務(廢水、廢氣、廢棄物、噪音、毒化物、飲水等)。 - 相對主管機關業務之接洽、申報與核備。 - 環安風險評估管理

2.2 經營理念



使命

- 強化產品品質，達到世界級高端市場應用水準。
- 珍視員工，厚植利害關係人權益。
- 善盡地球之綠色公民責任。



理念

- 講誠信、重承諾。
- 視客戶為夥伴。
- 專注本業、堅守品質。
- 全球視野、國際化經營。
- 注重長期穩健與傳承。
- 股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重。
- 協同合作。

2.3 獲獎榮耀與管理系統

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項

歷年獲獎榮耀：(2022~2025)

2022~2023 年 相城區製造業智能化改造和數位化轉型專項獎勵
2022~2023 年 黃埭鎮高品質發展納稅貢獻一等獎

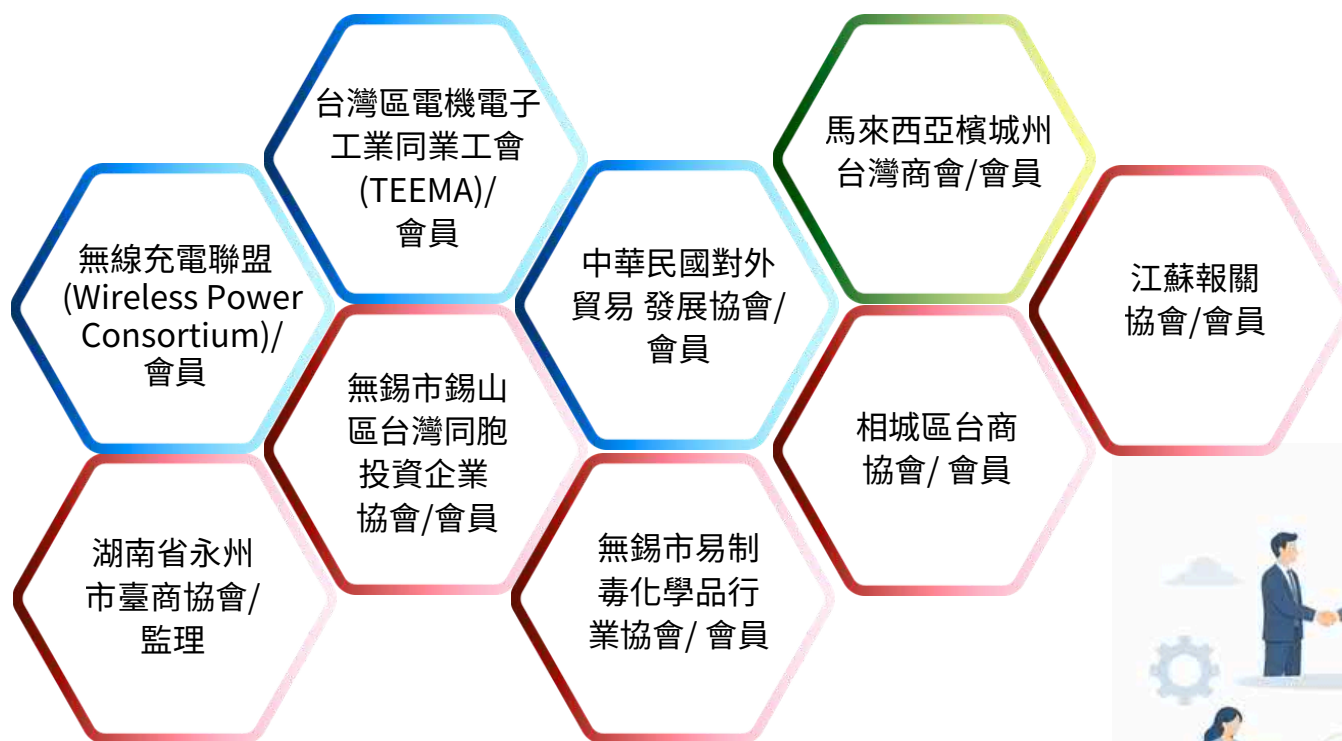
2023 年 蘇州市跨國公司地區功能性機構
2023 年 利爾達 年度最佳交付合作夥伴
2023 年 麥博威爾 優秀技術支持獎
2023 年 盟創科技 最具潛力供應商

2024 年 SUMI 最佳服務獎
2024 年 蘇州市跨國公司地區功能性機構
2024 年 利爾達 年度最佳交付合作夥伴
2024 年 錫山經濟技術開發區 外貿出口前20強

2025 年 錫山經濟技術開發區 外貿出口前20強
2025 年 蘇州市外資研發中心
2025 年 國家級專精特新小巨人
2025 年 ASNP 供應商卓越貢獻獎

2.4 參與外部組織

佳邦除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



3

誠信治理

3.1 治理實務

- 3.1.1 董事會
- 3.1.2 功能性委員會
- 3.1.3 內部稽核
- 3.1.4 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 氣候變遷因應策略

- 3.3.1 永續與氣候治理
- 3.3.2 策略
- 3.3.3 風險管理
- 3.3.4 氣候風險/機會因應對策
- 3.3.5 指標與目標

3.4 法規遵循

3.5 營運績效

3.6 產品服務

- 3.6.1 創新研發
- 3.6.2 產品品質
- 3.6.3 客戶關係

3.7 資安防護



3. 誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

佳邦依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，秉持公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受雇人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，佳邦亦秉持正確、即時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。



公司治理實務守則

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

佳邦重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。佳邦依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2020年11月決議通過任命財務長擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。2025年第十二屆公司治理評鑑結果佳邦位於21%~35%級距，顯示佳邦在公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提升公司治理整體綜效，強化利害關係人對佳邦的信賴。



2025 年公司治理主管業務執行成果

- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

公司治理主管2025年度進修與公司治理相關專業課程達12小時：

進修日期	進修機構	課程名稱	進修人數	進修總時數
2025年6月18日	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	12
2025年7月29日	證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營、員工舞弊與檢舉制度(含性平)	2	
2025年7月29日	證券暨期貨市場發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	2	
2025年7月29日	證券暨期貨市場發展基金會	AI發展與資安風險	2	
2025年11月14日	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是佳邦持續努力的目標。





3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。佳邦公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，以用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。佳邦董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有7名董事（含3名獨立董事），任期3年，依法至少每季召開一次董事會，2025年共召開9次董事會。

董事會

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董 事的家數 (註)	具備產業、ESG相 關背景/經驗
董事長	焦佑衡	0.44	9	產業/科技/財務/會 計/行銷
董事	陳培真	1	0	產業/科技/財務/會 計/行銷
董事	洪志謀	1	2	產業/科技/行銷
董事	鄭敦仁	100%	4	產業/科技/財務/會 計/行銷
獨立董事	高繼祖	100%	2	產業/科技/行銷
獨立董事	黃德福	100%	0	產業/科技/行銷
獨立董事	朱博璋	100%	0	產業/科技/財務/會 計/行銷

註：董事兼任其他公司家數僅統計上市櫃公司。



董事會議事規範



董事會績效評估辦法

公司董事會成員多元化情形如下表所示：

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	86%	6	86%	6	86%
		女	1	14%	1	14%	1	14%
	年齡	未滿50	1	14%	1	14%	1	14%
		50以上 未滿60	2	29%	2	29%	1	14%
		60以上	4	57%	4	57%	5	72%
	學歷	研究所	7	100%	7	100%	7	100%
		大專院校	0	-	0	-	0	-

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

註：男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

註：有關佳邦董事成員主要經（學）歷、兼任佳邦或其他公司職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網以及股東會年報/貳、公司治理報告一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料1. 董事資料（一）

避免利益衝突

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，佳邦董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事長無兼任總經理之情形，以明確劃分治理與經營權責，確保董事專注於策略規劃與監督職責，同時降低利益衝突的可能性。佳邦為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

董事會績效自評

為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位（財務會計中心）以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並另董事會績效評估至少每三年一次由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次。每年定期一次之評估係採問卷自評方式，評估由議事單位負責執行，評估期間為2025年1月1日至2025年12月31日。

董事會績效評估			
自評（問卷）	2023年	2024年	2025年
董事會	4.895	4.89	4.928
董事會成員	4.924	4.906	4.878
審計委員會	4.955	4.977	4.948
薪酬委員會	4.965	4.988	4.972

註：自評分數滿分為5分。



溝通關鍵重大事件

本公司為落實風險管理，提高專業人才出任董事的意願，每年為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，並降低造成公司及投資人重大損害之風險。此外為強化董事會重大事件溝通，除2025年度重大議案透過每季董事會會議進行溝通外，會計師及內部稽核主管與獨立董事進行有關財務報表及內稽內控之溝通會議次數達4次；本公司亦依據內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序不定期將重大訊息公布至公司官網。

董事會進修與群體智識

佳邦考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025年全體董事進修合計43小時，整體ESG專業訓練佔比67%。佳邦相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。



職稱	姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
		起	迄				
獨立董事	黃德福	114/12/19	114/12/19	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3	6
		114/12/03	114/12/03	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	
法人董事代表人	焦佑衡	114/5/16	114/5/16	社團法人中華公司治理協會	數位轉型價值創造-以數據驅動引領變革，並為AI產業化開拓發展契機	2	7
		114/05/09	114/05/09	社團法人中華公司治理協會	數位製造發展戰略	3	
		114/02/21	114/02/21	社團法人中華公司治理協會	不銹鋼事業策略規劃暨永續發展	2	
法人董事代表人	高繼祖	114/11/13	114/11/13	社團法人台灣董事學會	企業治理新視角	3	6
		114/05/08	114/05/08	社團法人台灣董事學會	從百年企業看快成長公司	3	
法人董事代表人	陳培真	114/07/09	114/07/09	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	6
		114/06/18	114/06/18	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
法人董事代表人	洪志謀	114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營、員工舞弊與檢舉制度(含性平)	2	6
		114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI發展與資安風險	2	
		114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	2	
獨立董事	朱博璋	114/08/26	114/08/26	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂-永續系列(第6期)-接軌IFRS永續揭露準則S1及S2	3	6
		114/08/19	114/08/19	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂(第239期)-從證券交易法看企業及董監事責任義務	3	
董事	鄭敦仁	114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI發展與資安風險	2	6
		114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	2	
		114/07/29	114/07/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營、員工舞弊與檢舉制度(含性平)	2	

註：比率為（ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數）× 100%。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。佳邦董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年共召開8次審計委員會會議，全體出席率達100%。

此外，2025年獨立董事亦與會計師召開1次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

審計委員會			
審計委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
黃德福	8	0	100
高繼祖	8	0	100
朱博璋	8	0	100



董事及經理人績效評估與酬金之連結

目前本公司尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然本公司將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

薪資報酬委員會

佳邦為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2025年共召開7次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會			
審計委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
高繼祖	7	0	100
黃德福	7	0	100
朱博璋	7	0	100

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，藉由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

3.1.3 內部稽核

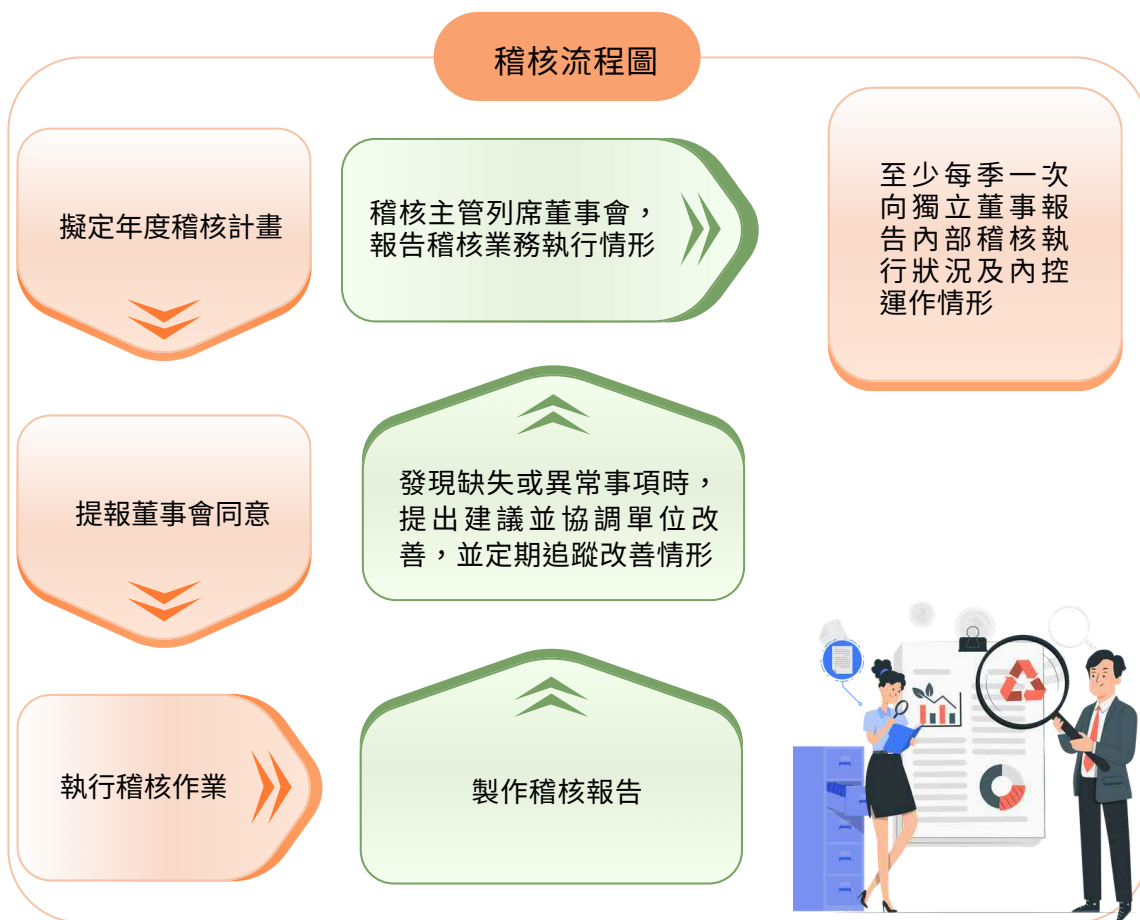
公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。佳邦依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，佳邦依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「稽核室業務管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

佳邦除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，並同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，佳邦為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2025年稽核人員受訓2人次合計30小時。為提升稽核品質與專業能力，本公司持續推動稽核人員專業培育，稽核主管已取得國際內部稽核師（Certified Internal Auditor, CIA）專業證照，以確保稽核人員之專業能力符合國際標準。

佳邦透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2025年稽核室執行58個稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



稽核室業務管理規則



獨立董事與內部稽核
主管溝通情形



3.1.4 倫理誠信

佳邦以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「服務約定書」及「聲明承諾書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，佳邦以人力資源中心為誠信經營政策推動專責單位，制訂「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」及「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向人力資源中心諮詢。

同時，佳邦建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，佳邦並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

於商業互動方面，佳邦同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後佳邦與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守佳邦之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受傭金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；

一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，人力資源中心未來逐步規劃在職同仁進行線上誠信訓練；定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時該中心應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

誠信承諾書統計 / 類別			新進員工
誠信課程名稱	當次參與人次	訓練時數	總人數
RBA新人課程	141	70.5	141
			簽署人數
			141
			簽署比率
			100%

另依本公司「公司誠信經營行為守則及作業程序」規定，本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。

本公司提供申訴電子信箱，請檢附真實姓名、經過內容、證據線索及聯絡方式經由以下管道反映，申訴及反映信箱如下：

申訴電子信箱 E-MAIL: audit@passivecomponent.com
電話：+886-928-888-615(台灣) +86-185-6617-1998(中國)

多元檢舉管道	窗口	2025年受理件數	已處理	已結案
公司官網	業務/財務/人資	0	0	0
稽核信箱	稽核	0	0	0
總經理信箱	稽核	9	9	9

3.2 風險管理

佳邦風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對佳邦衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。



佳邦風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 行銷事業處 各BU 部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務會計中心	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務會計中心	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務中心	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	廠務/環安中心	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

佳邦風險管理策略

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	依循能源管理法，訂定減碳目標，2024-2028年，年平均減碳量1%，藉由降低能源使用，減少溫室氣體排放。
	廢水排放量持續增加	各廠區實施節水措施： - 竹南廠：電鍍自動線持續節省用水，自動節流閥調節水量，每月約節省30噸用水量。 - 無錫廠：在產線及能耗在不斷擴充，導入廢水回收方案，積極減少外排廢水，提高廢水回收再利用，每年可以節約6%的外排廢水，持續進行中。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	- 持續推動廢棄物減量。 - 竹南廠溶劑回收機持續執行，年減量約5.258公噸有害事業廢棄物。 - 無錫廠溶劑回收持續進行，年減量約6.24噸。
	缺水、缺電	- 缺水： - 竹南廠：儲水池 800噸，可供應2天，不足則外購水車補水。 - 無錫廠：儲水池1,000噸，可供應7天，不足則外購水車補水。 - 缺電： - 竹南廠：備有兩台發電機暫時供應部分區域使用。 - 無錫廠：主供斷電，有備供電路可暫時供應部分區域使用。 - 蘇州廠：備有兩台發電機暫時供應部分區域使用。
	違反環保法規	透過自主月查核及年度外部稽核降低違反環保法規風險。

風險類別	風險說明	風險業務事項
 員工照顧	發生職災	- 職災發生時立即內部調查並進行改善。 - 執行各項緊急應變計畫措施。
	長時工作	- 持續執行異常工作負荷促發疾病預防，定期調查員工是否有過勞情形，並配合職醫診斷結果適當調整工作量。 - 檢視目前人力配置，招聘更多員工，分攤工作量。
	人員流動風險	- 提供具市場競爭力之薪酬福利及適時地關懷員工，瞭解同仁對佳邦的想法，在企業營運成本與提升員工對公司向心力之間取得平衡。 - 增加自動化設備以降低人工需求，提高效率；運用國際分工，降低生產成本，並可就近即時供貨予當地客戶。
 營運績效	市場競爭力下滑	- 加強研發能力及生產能力，開發差異化產品、擴充完整產品線，提高產品穩定度，與客戶建立信賴的夥伴關係，拓展產品市佔率，拉開與競爭對手之差距。 - 擴充規模經濟，降低成本，積極導入自動化的生產設備。 - 提升品質水準，導入縝密的測試與檢驗，打入國際大廠市場。
	發生資安事件	- 技術檢測與防禦：每年定期執行安全性檢測、資通安全健診、社交工程演練及資安事件應變演練，驗證防護機制之有效性。 - 應變與人才培育：強化全體同仁資安意識，並落實年度教育訓練(每人每年至少2小時)；針對資安專責人員，持續提升其事件應變能力與專業證照考取，確保能於第一時間偵測並阻絕威脅。 - 政策宣導與治理：定期公告資通安全政策，並落實最高管理階層監督機制，每年至少1次向董事會彙總呈報年度資安風險狀況與執行成效。

風險類別	風險說明	風險業務事項
 營運績效	客戶抱怨	- 取得與產品及服務有關之客戶回饋(含HSF回饋)。 - 建立緊急行動的特定要求(含HSF要求)，包括生產緊急事件、不合格品不慎出貨、產品召回等狀況機制。
	原材料價格上揚/ 供應鏈中斷	- 供應商策略夥伴的關係建立:透過頻繁的技術交流與需求預測共享，確保現有供應體系之穩定及貨源長期穩定。 - 研發單位積極與學術單位密切合作，開發新材料及替代配方優化，降低高價原物料依賴，減少成本衝擊。 - 逐步導入替代開發:研發/技術團隊於開發階段導入供應商多元化策略，對於新開發之材料，嚴謹執行新料源評估，避免特定之壟斷。 - 彈性庫存運籌管理:工廠結合需求預測，針對前置交期長、風險高的原物料建立安全庫存機制，確保在市場供需失衡時，仍能維持生產運作之彈性，降低斷鏈衝擊。 - 每年針對關鍵供應商進行環安衛管理及RBA責任商業聯盟行為準則評鑑表，進行實地稽核。 - 供應商在初次與佳邦合作時，皆需簽署「環境管理物質不使用證明書」以及「環安衛溝通記錄表」，確保原物料供應商不得使用REACH、RoHS規範內之有害物質，另外也包含禁用衝突礦產、符合環境與職安衛法規等要求。
	研發瓶頸	- 深入瞭解與掌握客戶、終端應用需求,並加速產品材料、生產製程與產品應用等技術發展，厚實技術能力以因應外在環境快速變化。 - 推動智慧製造，運用物聯網、大數據分析，以提升效率及品質並降低成本。 - 密切注意與掌握同業、市場、產業與客戶之變化與動態，加以因應並作為生產及技術、產品發展方向的參考。 - 開發高值/質化產品，強化對客戶的服務，由製造轉向製造服務。

3.3 氣候變遷因應策略

近年來，全球氣候變遷持續加劇，其影響亦日益顯著。根據世界氣象組織（World Meteorological Organization, WMO）最新報告指出，2024年已被確認為有氣象紀錄以來最為溫暖的一年，全球平均地表溫度較工業化前（1850-1900年）上升約1.55°C，並極可能首次突破1.5°C之關鍵門檻。

此外，世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於《Global Risks Report 2024》中亦指出，環境相關風險，包括極端天氣、地球系統臨界變化、生態系統崩解、自然資源短缺及污染等，已成為當前及未來十年全球最具影響力的長期風險之一。

在此趨勢下，本公司自2025年起，由永續發展委員會依循氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，每年系統性鑑別與評估氣候相關風險與機會。參考國際研究機構分析及國內外企業揭露實務，本公司聚焦於「溫室氣體管理與碳費制度因應」、「原物料成本上升」及「颱風、洪水等極端天氣嚴重程度提高」三項主要風險，以及「採用更高效運輸設備」與「採用高效率生產設備」兩項關鍵機會，並進一步進行財務影響之量化評估。同時，本公司從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大構面擬定相應因應措施，持續強化氣候韌性，降低氣候變遷對營運及財務之潛在衝擊。

面對全球升溫趨勢明確、風險結構快速轉變的情勢，企業僅具備被動因應能力已不足以應對未來挑戰。唯有透過前瞻性布局、策略性轉型，以及完善的治理機制與量化管理，方能在氣候變遷所帶來的營運、財務及聲譽風險中掌握契機，實現穩健且永續的發展。

3.3.1 永續與氣候治理

治理單位及管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色

本集團董事會由7名成員組成，其中3名為獨立董事，佔全體董事席次43%，並由董事長擔任主席。董事會負責對合併公司之氣候相關風險與機會進行最終監督，相關職責涵蓋評估氣候變遷對本集團商業模式之影響，以及確保並強化本集團氣候相關風險管理機制之運作與有效性。

氣候相關風險與機會之治理及管理架構

在全球產業鏈加速邁向淨零轉型的趨勢下，佳邦深刻意識到氣候變遷對企業營運、供應鏈穩定及市場競爭所帶來的深遠影響。公司以審慎且負責任的態度面對氣候挑戰，透過完善的治理架構與具體行動，致力於在追求企業成長的同時，兼顧環境永續與社會價值。為強化氣候治理與永續管理效能，佳邦於董事會下設「永續發展委員會」，由獨立董事擔任主任委員，負責統籌公司治理、環境保護、氣候變遷及勞工權益等議題之管理與推動。委員會直接向董事會報告氣候相關治理規劃與執行成果，確保公司策略與永續目標一致。

董事會與永續發展委員會每年定期召開會議，檢視並報告ESG及氣候變遷相關議題之績效、衝擊評估及永續目標達成進度，並依董事會指導意見持續精進推動方向。董事會負責監督整體氣候治理架構與策略，確保氣候風險與機會納入公司決策過程，以強化企業韌性與長期競爭力。

考量氣候議題在全球永續發展中的重要性，佳邦亦參考國際倡議及氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，建立氣候風險與機會鑑別、目標設定及管理機制。永續發展委員會下設永續推行委員會，負責永續政策與制度之修訂、行動方案推動與執行成效評估，並定期發布永續報告書，推動氣候行動深植企業文化。

透過此完善的氣候治理體系，佳邦持續深化氣候管理與永續實踐，致力於在穩健經營與低碳轉型之間取得平衡，邁向兼顧企業發展與環境責任的永續未來。

氣候治理組織架構圖



氣候治理組織架構說明

組織	治理/監督內容
董事會	監督佳邦整體氣候風險與機會管理，每年確認氣候相關目標達成情形。
永續發展委員會	由朱博璋董事擔任委員會主席，綜理本公司氣候治理與永續發展相關推動方向與執行情形。委員會負責監督公司各功能單位氣候治理及永續發展相關之計劃訂定，定期追蹤及評估各項目標推動進度與成效，每年向董事會呈報執行情形與後續改進方向，以確保各項推動與公司整體經營目標保持一致。
永續推行委員會	永續推行委員會負責與內外部利害關係人溝通重大氣候議題；鑑別、分類相關風險與機會，評估其重大性，並制定公司策略及因應措施。 轉型風險： 政策和法規風險（溫室氣體管理與碳費制度因應） 市場（原物料成本上漲） 實體風險 立即性風險（颱風、洪水等極端天氣事件） 機會： 資源（採用更高效運輸設備） 資源效率（採用高效率生產設備）

氣候相關風險與機會政策之權衡

本公司董事會於制定重大交易之決策時，均參酌永續發展委員會之專業建議，將氣候相關風險與機會納入評估範疇。董事會除審視重大交易可能對營運模式、財務表現與長期策略的影響外，亦同步考量氣候變遷帶來的潛在衝擊與轉型契機，確保決策過程能兼顧公司永續發展方向與風險管理之完整性。透過此一機制，董事會得以強化重大投資與策略行動對氣候風險之韌性，並掌握因應淨零轉型所可能帶來的商機。

氣候相關風險與機會目標設定，及績效與薪酬政策之連結

本公司為達成所訂定之策略性目標—「2050年淨零排放與低碳轉型」及「營運持續發展」，已於各項策略目標下訂定具體行動目標，並進一步建立相應之衡量指標，以強化執行與管理成效。永續發展委員會定期召開績效評估會議，持續追蹤與監督各項目標之推動進度。目前，本公司尚未將氣候相關風險與機會之關鍵績效指標納入薪酬制度。惟本集團將持續關注國際永續發展趨勢與公司治理最佳實務，並審慎評估未來將相關指標納入薪酬機制之可行性，以進一步強化永續發展與氣候治理之連結。

3.3.2 策略

每兩年定期檢討公司重大長期策略性目標，將氣候相關風險與機會影響納入本公司的策略和規劃，佳邦參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。佳邦對於風險情境的設定以聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，透過模擬佳邦在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。於永續發展委員會議中進行短、中、長期區間定義之討論，設定「3-5年」為短期、「5-10年以下」為中期、「2030年以後」為長期，並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性等五大類別。



3.3.3 風險管理

佳邦透過永續推行委員會於氣候相關財務揭露（TCFD）討論會議中完成風險鑑別，依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。鑑別因氣候變遷因素可能造成公司轉型風險及實體風險(共 3 項)與潛在可能機會(共2項)

Step 1

- 永續推行委員會完成氣候風險相關資料蒐集
- 揭露範疇及氣候風險評估

Step 2

- 制定氣候風險及機會項目清單

Step 3

- 永續推行委員會進行氣候風險及機會對營運之衝擊分析
- 決定重大風險項目

Step 4

- 針對重大風險制定因應對策及設定目標

Step 5

- 每年透過永續推行委員會滾動式管理檢討執行策略及目標達成之成效

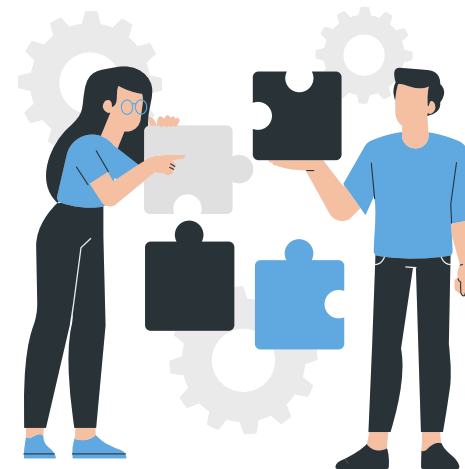
氣候相關風險與機會之性質、可能性及影響程度之評估方式

在氣候相關風險與機會之評估方面，佳邦考量該等風險與機會發生的可能性及影響程度，包括評估最可能發生的情境，以及該等風險或機會對本集團之目前及預期（短期、中期及長期）之財務影響等因素。

氣候相關風險與機會之排序及其方法

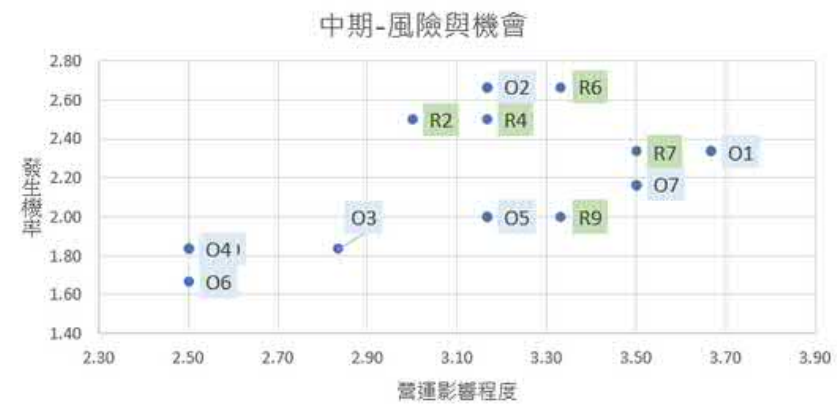
本公司已將氣候相關風險與機會之辨識與評估程序，全面整合至既有的整體風險管理流程，並與其他營運風險及機會一併納入排序，以確保管理機制的一致性與完整性。公司以「發生機率（Y 軸）」及「營運影響程度（X 軸）」作為核心評估基準，針對各項風險與機會給予 1 至 5 的權重進行量化評估，據以完成排序並繪製關鍵風險與關鍵機會之矩陣圖，作為管理決策與策略推動之依據。

在此架構下，本公司選取短期、中期及長期各項風險與機會議題中排序前四至五名者，作為本次氣候相關之關鍵風險與關鍵機會。惟鑑於國際社會對氣候議題的高度關注，以及氣候變遷對企業長期營運與產業發展之潛在影響，本公司亦將部分雖未列入本次量化排序結果、但具高度攸關性之議題一併納入揭露範疇，並另將颱風、洪水等極端天氣事件納入考量。



以下為本公司於矩陣圖中擷取之與氣候相關的關鍵風險與關鍵機會。

氣候風險與機會項目



編號	風險項目	編號	機會項目
R1	溫室氣體管理與碳費制度因應	O1	採用更高效率的運輸設備
R2	強化排放量報導義務	O2	採用高效率生產設備
R3	現有產品/服務的要求及監管	O3	轉用更高效率的建築物
R4	以低碳商品替代現有產品/服務	O4	減少用水量
R5	客戶行為變化	O5	使用低碳能源
R6	原物料成本上漲	O6	參與碳交易市場
R7	颱風、洪水等極端天氣嚴重程度提高	O7	低碳產品和服務的開發與創新
R8	降雨模式變化和氣候模式的極端變化		





3.3.4 氣候風險/機會因應對策

氣候相關風險及其潛在衝擊具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，佳邦企業為了解面臨的風險規模，由永續發展委員會，以會議方式歸納出佳邦氣候變遷風險，制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的，並以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。

類型	面向	議題	風險/機會情境	潛在財務影響	因應策略
轉型風險	政策和法規風險	溫室氣體管理與碳費制度因應	• IEA WEO 2024 NZE 2050淨零排放情境：全球實現溫升不高於1.5°C之目標。 • 根據《氣候變遷因應法》規定，2025年起碳費收費對象的溫室氣體年排放量將被納入計價，於2026年分階段並依排放量多寡開始實施碳費繳納。	• 依環境部2024年8月公告《碳費收費辦法》，我國將於2025年起試行碳費制度，初期針對年排放量逾2.5萬公噸事業徵收，每噸300元，並每兩年檢討。 • 假設2030年納管門檻降至1萬公噸且費率調升至500元／噸，依本公司2025年排放量13,876公噸推估，年度碳費支出約693萬元。	• 執行溫室氣體盤查，分析排放現況並加以訂定減量目標。 • 持續宣導綠色辦公，並推動辦公室節能(換裝LED節能燈管、隨手關閉電源、午休熄燈等)。 • 持續執行各項節能方案(老舊耗能設備汰舊換新、更換節能效率較高的設備)。 • 設定減碳目標，2024-2028年，年平均減碳量1%。
	市場	原物料成本上漲	• 在SSP1-8.5情境下推估技術需求，並因應國際碳稅法規與原物料減少風險，推動未來永續發展趨勢，企業朝向低碳能源與替代物料轉型。	• 在全球淨零排放趨勢與碳管制政策推動下，上游原物料因應碳成本內部化而價格上升。 • 國際供應鏈要求低碳材料與綠色採購，可能導致符合環保規範之原物料供給較為有限。 • 氣候極端/地緣政治變化影響上下游供應鏈及運輸，增加成本及導致交期延宕或斷鏈影響。	• 建立多元供應來源，評選替代料，降低對單一供應商依賴，分散採購風險。 • 與關鍵供應商建立長期合作關係或策略聯盟，以穩定價格與供貨。 • 持續提升製程效率與良率，降低高單位原物料耗用；同時推動製程下腳料件廠內循環回收機制。
實體風險	立即性風險	颱風、洪水等極端天氣事件	在氣候變遷下，極端天氣事件使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷及修復成本。 • SSP1-2.6低排放情境下：中、長期台灣平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%，平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%。 • SSP5-8.5極高排放情境下：中、長期台灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%，平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。	• 因極端氣候事件日益頻繁，颱風與暴雨發生次數增加，可能造成大範圍運輸中斷，進而影響供應鏈運作及客戶權益，預估影響公司營業收入。	• 建立氣候風險評估機制，定期檢視營運據點受極端氣候影響之風險程度。 • 強化廠區防災設施（如排水系統、防水閘門、設備架高），降低淹水風險。 • 建置備援機制（如備用電力系統、關鍵設備備品），確保營運持續性。 • 規劃多元供應鏈與替代供應商，降低單一來源中斷風險。 • 建立緊急應變演練計畫，確保災害發生時可迅速恢復營運。
機會	資源效率	採用更高效運輸設備	• 採用高效能運輸設備（自動運輸車輛）降低運輸人力、能源消耗與碳排放，提升物流效率。	• 導入自動運輸車輛，取代人工搬運貨物於二棟建築物6個樓層之間。 • 自動運輸24小時運行，沒有人力休息問題，載運量提高，效率提升。 • 減少空載與重複運輸，進一步降低單位產品運輸成本，長期預計可減少8個人力。	• 評估並逐步導入高效率運輸設備（自動運輸車）。 • 持續關注政府低碳運輸補助政策，降低轉型成本。
		採用高效率生產設備	• 導入高效率生產設備（如節能型機台、自動化設備）可降低能源使用與製程損耗，提升整體資源使用效率。	• 導入高效率與自動化生產設備，可降低能源使用，預估可減少用電成本約5%~15%。 • 透過自動化生產，減少人力依賴，預估可降低產線人力成本約10%~25%。 • 提升產品良率與製程穩定性，降低不良品與報廢損失，減少原物料成本支出。	• 定期進行設備能源效率盤查與改善，汰換老舊高耗能設備。 • 強化製程優化與良率管理，降低能源與原物料浪費。 • 設定能源使用與碳排放減量目標，並納入績效管理機制。 • 善用政府節能補助與產業升級資源，降低設備投資成本。

3.3.5 指標與目標

本公司為降低營運活動對周邊環境造成之衝擊，持續推動節能減碳、水資源管理及廢棄物減量等措施，期能有效提升資源效率並朝向永續發展目標邁進。

溫室氣體管理目標與時程

為落實氣候變遷治理，本集團依循國內外減碳要求與企業永續發展趨勢，完成以下規劃：

2026 年：完成溫室氣體盤查作業（含範疇一、範疇二及範疇三等相關排放項目）及第三方溫室氣體查證，以確保盤查結果之可信度與透明度。

基準年與減量目標設定

本公司以2024年作為環境績效改善之共同基準年，並訂定以下關鍵環境指標之量化減量目標：

- 範疇一、範疇二溫室氣體排放量：自2024年起，每年平均遞減碳量1%。
- 短期目標：自2024年~2028年，每年平均遞減碳量1%。
- 中期目標：至2030年達成累計減碳10%目標。
- 長期目標：依循全球2050淨零碳排的趨勢，規劃在2050年前符合國際趨勢。



3.4 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，佳邦除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署服務約定書及聲明承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，佳邦設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來佳邦亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，佳邦制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，佳邦根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

重大違規事件，指本公司在環境、社會及公司治理(E、S、G)方面，違反相關法規或標準，且影響重大，可能導致企業聲譽受損、經濟損失，或對社會或環境造成危害的事件。

註：重大違規違法事件定義為100萬元以上。

3.4 法規遵循

法規訓練課程名稱	當次參與人次	受訓時數
全球趨勢分析-風險與機會	1	3
公司誠信經營與高階當責制度 國際趨勢與經驗分享	1	3
公司治理主管進修	1	12
會計主管持續進修	2	24
企業初任內部稽核人員 職前訓練研習班	1	18

管理機制



公司治理面

- 設置功能性委員會及公司治理主管，強化董事會職能。
- 制訂「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」，落實誠信經營並防範任何違反倫理誠信之行為，避免發生有損及公司及股東利益之行為。
- 制訂「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保佳邦對外界發表資訊之一致性與正確性。

當年度違法事件總數：3件

當年度違法事由	違反法規條文	性質/ 裁罰內容	後續改善措施
聘僱印尼籍外國留學生於110年07月02日至111年07月22日工作，由於外國留學生受聘僱為他人工作，應向勞動部申請工作許可，經勞動部查核後發現部分區間111年07月01日至111年07月22日未有勞動部核發之工作許可紀錄。	就業服務法第57條第1款	罰鍰/150仟元	1.重新盤查目前在佳邦工作的外國留學生之「工作許可證」、「居留證」、「護照」，並將「工作許可證」留存檔案備查。 2.將目前聘僱的外國留學生「工作許可證」效期起迄、「居留證」到期日、「護照」到期日等相關資訊建檔管理。 3.在外國留學生之「工作許可證」到期之兩個月前，主動發信告知其主管應提醒申請延長「工作許可證」，並每月發信告知至完成申請。 4.落實「無工作許可證，不聘僱」之管控原則，徹底排除未向勞動部申請許可之非法聘僱風險，規避相關行政罰鍰之發生。
設備部門員工於114/6/28日進行自動排列機調整校正作業時不慎造成手部壓傷。	職業安全衛生法第6條第一項第43條第2款	罰鍰/60仟元	1.機台安全裝置在程式邏輯上修正 2.現行保護蓋板設計有風險，改善遮蔽位置。 3.加裝光柵與範圍調整。
勞檢處施行檢查時發現以下三項缺失未改善故開罰 1. 未有預防勞工遭不法侵害之執行紀錄或文件。 2. 已訂定安全衛生工作守則，惟未報經勞動檢查核准。 3. 使用危害化學品，未依法定格式製作危害性化學品清單。	1.職業安全衛生法第6條第2項 2.職業安全衛生法第34條第1項 3.職業安全衛生法第10條第1項	罰鍰/90仟元	1.已有執行之會議紀錄及文件，並且有實質案例走完完整流程處理。 2.已重新訂定並送勞檢局審核。 3.已重新製作清單及法定格式標示，並貼置危險品存放處。

3.5 營運績效

佳邦於2025年度全年度營收為新台幣76.19億元，較前期成長3%，營業淨利為新台幣7.05億元，較前期衰退26%。儘管全球經濟環境仍面臨地緣政治挑戰，佳邦仍能憑藉技術創新與差異化競爭策略、全體員工的戮力不懈，創下亮眼的佳績。

佳邦目前有保護元件、高頻元件、功率電感及天線等四大產品線，不論元件或天線產品，2026年將持續拓展應用領域，包括6G、AI交換器、物聯網（IoT）及低軌衛星、低空經濟等高成長市場，高效的供應鏈管理與自動化生產線讓佳邦在多元應用中持續保持領先地位。同時，佳邦於2025年投入了Wi-Fi 7標準測試實驗室的建置，成功地建置台灣首座符合IEEE 802.11be標準的完整設施，進一步增強了佳邦在全球無線技術市場的競爭力。目前除台灣、蘇州、無錫以外，日本、馬來西亞等地也配合客戶需求，設立據點。

佳邦優勢

- 經營團隊與財務結構優良
- 研發技術能力佳，產品競爭力強
- 定位明確，產品具差異性
- 擁有優良製程技術，對產品品質要求度高
- 完整銷售與國際分工體系
- 擴大集團元件事業群

重大主題：營運績效



短期業務發展計畫

- 建構薄膜量產技術、持續開發客戶未來產品所需之高速保護元件，並與客戶建立合作夥伴關係，共同開發未來系統產品所需之零組件。
- 持續爭取國內外重要NB、平板電腦、主機板、行動電話、汽車大廠及3C 產業之訂單，並爭取國際大廠OEM 機會以提升整體市場占有率；積極扶植經銷商及代理商行銷能力，藉由其通路以輔助拓展國內外市場。
- 發展新一代高頻靜電放電保護元件與進行微小化之研發，以增加佳邦於電壓保護元件產品線之廣度；以現有GPS 平面式天線、GSM 天線及藍芽天線、FM chip Antenna 為基礎，以發展WIFI、UWB、WiMAX、DVB 及複合式之單/雙/多頻天線。
- 建構具競爭力之量產能力，滿足市場及客戶需求。

中、長期業務發展計畫

- 配合國際化銷售策略，積極招募及培養專業業務人才，提升海外市場行銷能力。
- 積極研發具多功能之防電磁干擾及靜電保護元件，提升產品性能及簡化設計，達到資料傳輸速度及容量不斷提升之未來發展趨勢。
- 強化研發能力，配合客戶需求，快速開發客戶產品所需之天線/元件，並與客戶建立長期合作夥伴關係。
- 持續投資以因應各終端應用持續成長，擴展汽車電子、物聯網、車聯網及智慧家庭等市場。



負責部門/申訴機制

負責部門：發言人

電話：(037)585-555

信箱：gary.tseng@inpaq.com.tw



評估機制與成果

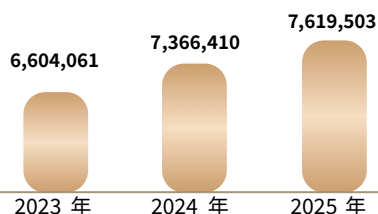
2025年營收較前一年增加 3%

公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

單位：仟元NTD

產生的直接經濟價值

營業收入

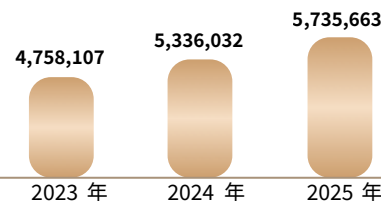


公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

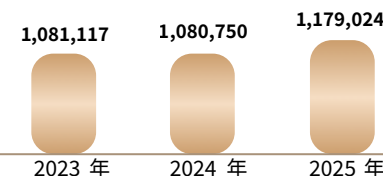
單位：仟元NTD

分配的經濟價值

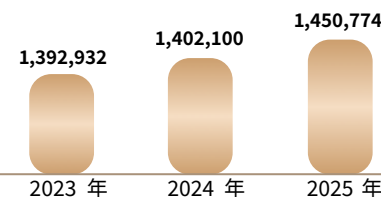
營業成本



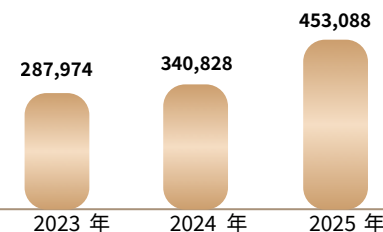
營業費用



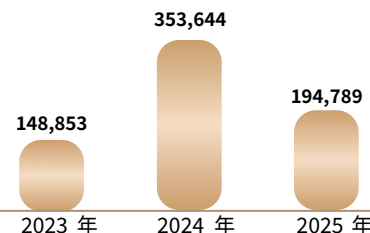
員工薪資與福利



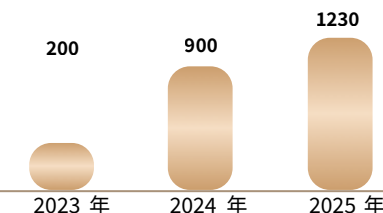
支付出資人的款項



支付政府的款項



社區投資



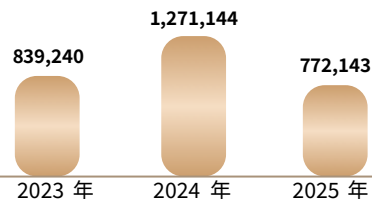
註 • 支付政府款項包含所有稅款及罰金稅款，包括營業稅、所得稅及財產稅。

公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

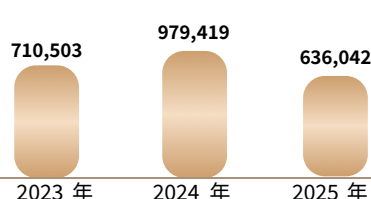
單位：仟元NTD

留存的經濟價值

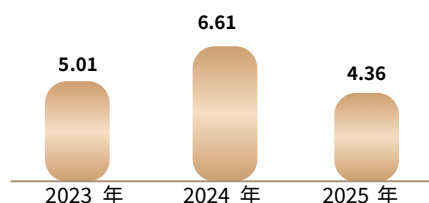
稅前淨利



稅後淨利



每股盈餘



公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

單位：仟元NTD

取自政府之財務補助

項目 / 地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸
稅收減免及抵減	150	—	50	—	300	—
補貼	8	217	1	1	—	3,546
投資補助	3	563	3	—	2	—
研發補助及其它相關類型補助	401	1,036	123	1	302	3,546
獎勵	54,163	86,248	20,648	96,800	40,836	102,389
權利金豁免期	11	5,100	—	4,339	150	3,477
來自於出口信貸機構 (ECAs) 的財務援助	—	217	—	1,812	—	—
財務獎勵	—	55	—	90	—	421
其他：	—	—	—	225	—	—
合計	148,172		124,092		154,970	

註1：報導期間內，無政府機構持有本公司股權。

3.6 產品服務

佳邦以材料開發、元件設計、製程整合為核心技術，依客戶應用及未來零組件發展方向，研發、製造系統保護元件、高頻天線、功率電感及射頻元件等關鍵零組件，並致力於創新技術及專利之構建，據以發展成保護元件及天線模組領域的世界級領導廠商。佳邦所建立之技術平臺包括厚膜印刷技術、材料積層堆疊技術、陶瓷鐵粉一體成型技術及薄膜精細電路、LTCC非對稱形成型技術、高分子低損耗介電材3D成型技術等，所生產之電子零組件，應用涵蓋整個3C電子、通訊、車用領域，包含但不限於手機、電腦、LCD顯示器、TV、數位相機、WLAN、寬頻網路設備、汽車、衛星通訊、數位穿戴裝置。

同時，佳邦與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，佳邦行銷團隊皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。



3.6.1 創新研發

佳邦向來深耕於自主性技術開發，持續提升精密電子相關生產技術。在保護元件研發上持續朝向小型化高可靠度、高容值、高耐壓及高溫穩定等產品特性方向開發；至於高頻通訊元件方面，持續投注資源於天線開發，整合物聯網、無線充電及車聯網等技術，因應6G通訊時代的來臨，已先行開發相關使用的天線產品。

對公司的重要性

佳邦致力於產品研發與技術創新，發展新技術是公司最重視的核心競爭力，透過不斷的投入研發能量，開發多元化產品線，持續擴大產品應用領域，為公司營收挹注動力。

政策

- 建立研發資料庫
- 建立系統化開發流程
- 開發高規格新產品

承諾

公司具有完整的研發團隊及技術，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格新產品，同步與高階及海內外客戶共同開發新產品，提升產品Design-in機會及競爭力，朝向全球第一的方向邁進。



短期目標

- 建立完善研發資料庫與系統化產品開發流程，研發專案管理導入率達100%。
- 新產品導入Design-in專案每年增加5%以上。
- 研發費用投入維持於營收4.5%以上。

中長期目標

- 積極研發具多功能之防電磁干擾及靜電保護元件，提升產品性能及簡化設計，達到資料傳輸速度及容量不斷提升之未來發展趨勢。
- 強化研發能力，配合客戶需求，快速開發客戶產品所需之天線/元件，並與客戶建立長期合作夥伴關係。

負責部門申訴機制

- 負責部門：研發部/由客服部門轉達意見
- 電話：(037)585-555
- 信箱：esg@inpaq.com.tw

評估機制 / 成果

- 累積有效專利246件。
- 新產品貢獻之營業額占比達3.8%。

當年度投入資源

- 研發投入：2025年研發費用約382,692仟元 占營收5%，用於新產品技術開發與產品性能提升。
- 人才投入：研發人員約215人，占全公司員工約10%。
- 專利布局：持續投入專利申請與技術保護。
- 設備投資：投入研發設備與測試儀器，以提升產品開發與驗證能力。

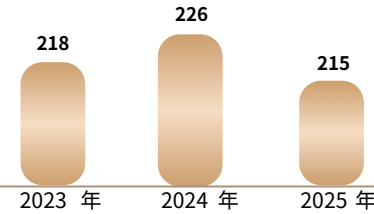


近3年成功開發之產品/技術

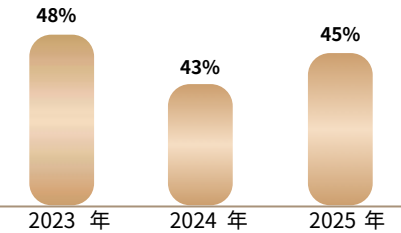
品項	簡述
DAM-lx-H1-B2/D2-800 系列 DAM-Dx-B4/H1-N0-000 系列 DAM-J12-H1-B2/DB-800系列	天線寶實快速接頭版本
B2520-L-265295-01	mmWave band pass filter
MGAFF-U120-00	GPS模組
RFPCM111100PNSB010 RFPCM403000PNSB010	UWB高精度室內定位模組
MAG:BIY4526HD-002H	MAG：定向耦合器，良好之阻抗匹配。
MAG:LSP0301C-001	MAG：繞線式空氣線圈,高Q值及高電感精度。
MCI0603TM	微型化元件 (LxWxT 0.6x0.3x0.3mm) 高頻應用 1 GHz ~20 GHz



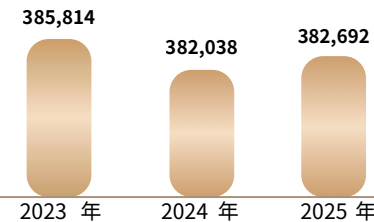
研發團隊 (單位：人)



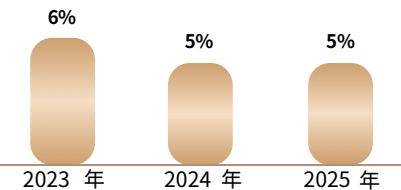
研究所學歷/研發團隊比率



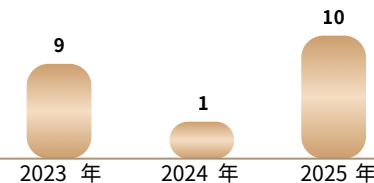
研發費用 (單位：仟元 NTD)



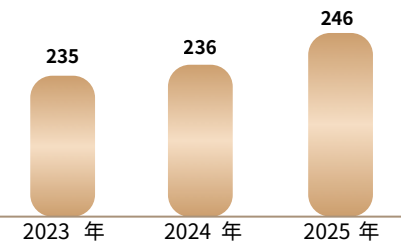
研發/營收比率



專利取得件數



累計有效專利件數



3.6.2 產品品質

在當前競爭激烈的市場環境中，佳邦深知品質是企業成功的關鍵。為了在產業中穩固立足並持續成長，我們將「品質」視為企業的核心競爭力，並承諾通過不斷改進與創新來提升產品、服務與製程的品質。除了追求高品質，我們亦重視確保產品不含有害物質，並為客戶提供具高價值和競爭力的解決方案。我們堅信，這一切的核心在於建立一個深入人心的品質文化，讓每位員工都成為品質管理的重要推動者與實踐者。

對公司的重要性

- 產品品質與產品安全，不僅直接影響客戶滿意度、品牌信譽及市場競爭力，更關係到產品可靠性、法規遵循及供應鏈穩定。透過完善的品質管理制度、可靠度驗證及持續改善機制，降低產品失效風險與資源浪費，提升客戶信任。

政策

- 我們承諾不斷地改善／創新我們的製程、產品與服務，並符合無有害物質之要求，以提供顧客最高價值和最具競爭力的方案

承諾

- 提升產品品質：我們不僅專注於產品的功能性與效能，也確保產品符合環保與健康標準。從設計階段開始，我們便著手解決有害物質問題。
- 強化顧客滿意度：我們會定期收集顧客反饋，並根據反饋進行產品與服務的調整，確保每次交貨都符合顧客的期望。
- 供應商合作：我們與供應商建立長期且穩定的合作關係，要求他們提供符合我們品質與環保標準的產品，並共同改進製程，提升整體品質。

評估機制/成果

- 主要產品或服務類別檢驗百分比達100%。
- 客戶品質異常案件持續下降。
- 持續維持 ISO 9001及IATF 16949品質管理系統認證。

短期目標

- 提升內部品質管理體系：對現有的品質管理體系進行全面檢視，維持所有生產據點 ISO 9001與IATF 16949認證覆蓋率100%。
- 主要產品或服務類別檢驗百分比達100%。
客戶品質異常（客訴）發生率每年降低5%。
- 品質培訓：加強全員的品質意識，定期舉辦專業品質訓練課程，提升員工的品質管理能力，確保每位員工都能積極參與品質改善工作。每年辦理至少300場品質教育訓練，提升員工品質意識。

中長期目標

- 深化品質管理體系：在現有體系基礎上，持續推動ISO 9001、IATF 16949等國際認證標準的實施，並根據市場需求調整，提升全球市場的產品合規性。
- 持續推動環保與可持續發展：將可持續設計理念融入每一個產品開發過程，選擇環保材料，推動低碳製程，進一步提升產品的環保性與可持續性。
- 供應鏈優化：加強與供應商的合作，要求其符合我們的品質標準及ESG（環境、社會、治理）要求，並推動供應鏈的透明化與可追溯性，提升整體供應鏈的質量控制。
- 全球市場的安全合規：積極推動獲取各類國際安全認證，如UL認證，確保產品在全球市場的銷售不受法律法規的限制。

當年度投入資源

- 持續投入品質管理系統與檢測設備，年度品質管理相關投資約新台幣510萬元。
- 每年辦理品質相關教育訓練 543場次，累計訓練時數約42,448小時。

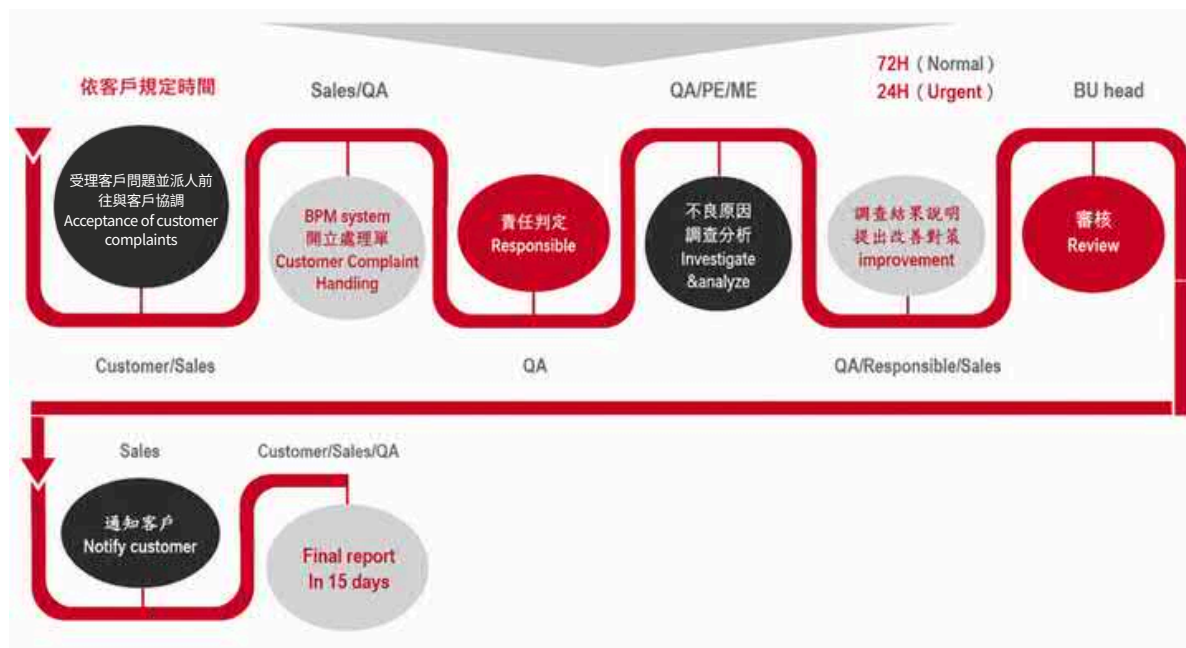
負責部門申訴機制

- 負責部門：品質管理中心
- 電話：(037)585-555
- 信箱：esg@inpaq.com.tw

3.6.2 產品品質

年度	主要產品或服務類別說明	標準檢測	產品檢驗百分比
2023年	天線、元件	ROSH、鹵素	100%
2024年	天線、元件	ROSH、鹵素	100%
2025年	天線、元件	ROSH、鹵素	100%

● 客戶服務申訴處理流程



3.6.3 客戶關係

佳邦秉持永續經營與負責任的經營理念，各廠區具備國際品質管理系統驗證，以高標準的產品品質與服務，積極爭取客戶的合作與信賴。我們在產品生命周期的每一階段，從設計開發、製造生產到交付及售後服務，皆建立嚴謹的控管程序，以確保產品達到最高的品質標準。

為展現對客戶服務的承諾，提供專屬且全面性的服務，包含業務接洽、產品創新與研發、品質管理、準時交貨、成本效益管理及售後服務等各項環節。我們定期透過客戶滿意度調查，深入瞭解客戶需求與意見，並針對具體回饋及時做出改善與回應，以滿足客戶期待。

佳邦更強調即時與透明的溝通，透過完善的客戶服務流程，迅速回應客戶所提出的問題或品質異常，及時掌握處理進度，主動與客戶保持密切溝通，縮短內外部溝通的時差，全面提升客戶滿意度與服務效率，攜手客戶共同邁向永續發展。

● 客戶滿意調查

年度	客戶滿意調查分數
2023年	99.4
2024年	99.8
2025年	99.6



3.7 資安防護

佳邦科技高度重視資訊安全，致力建構完善的資安防護與資料保護機制，以防範機密外洩或資料毀損等營運風險。內部已制定嚴謹的資安防控機制、應用技術規範與數據安全標準；針對關鍵營運系統，落實定期資料備份與還原演練，確保資訊系統具備高度可用性與災難復原能力，有效降低無預警天災或人為疏失所導致的營運中斷風險。

身為 PSA 集團的一員，佳邦科技嚴格遵循集團之最高資安指導原則，並積極參與集團定期召開之資安管控會議。透過跨子公司的資安專責人員交流、專題探討與文件稽核，佳邦已深度融入集團資安聯防體系。此舉不僅大幅提升公司整體的防護韌性，更確保了資訊資產之機密性、完整性與可用性，全面防堵人為疏忽、蓄意攻擊或不可抗力災害對公司營運與權益造成的潛在衝擊。

評估機制

- **技術檢測與驗證：**每年定期執行安全性檢測、資通安全健診、社交工程演練及重大資安事件應變演練。
- **應變能力強化：**強化全體同仁資安危機意識，並持續提升資安專責人員之事件應變能力，確保能於威脅發生第一時間進行有效偵測與阻絕。
- **政策宣導與人才培育：**定期公告與宣導資安政策，並積極鼓勵與補助資訊人員考取專業資安證照。
- **教育訓練落實：**嚴格要求全體同仁參與資通安全教育訓練，每人每年受訓時數達2小時以上。
- **最高層級監督：**落實資安治理，每年至少1次向董事會彙總呈報年度資安風險狀況與執行成效。
- **建構多因素身分驗證 (MFA) 機制：**針對無所不在的網路威脅與嚴格的法規/車廠稽核要求，佳邦全面導入 MFA 多層次驗證機制，外部服務系統覆蓋率達100%。透過嚴格的存取身分與裝置安全確認，有效阻擋惡意劫持與駭客入侵，從源頭確保數位身分安全，防範營業秘密與商譽損失。
- **台灣廠區導入網路威脅偵測系統 (DDI)：**針對具備高度隱蔽性的進階持續性威脅 (APT)，部署全方位網路流量可視化分析。透過深度數據分析釐清威脅優先層級與攻擊脈絡，實現快速偵測與攔阻，有效防範核心資料外洩。
- **資安意識推廣指標：**發布資通安全政策公告4則、宣導公告3則。
- **教育訓練與演練績效：**
 - 資安專責人員 (資安小組) 專業教育訓練達6小時。
 - 全體同仁資安通識教育訓練達2小時。
 - 執行年度社交工程演練1次，共計受測人數582人。
- **年度資安事件總結：**2025年度衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權之重大資安事件：0次。

政策

- 強化人員認知
- 落實日常維運
- 避免資料外洩
- 確保服務可用

承諾

- 每年零資安事件



對公司的重要性

- 研發創新技術與客戶機密資訊為佳邦科技永續經營之命脈。透過嚴謹的資訊安全管理機制與全方位的管控作為，我們不僅深植同仁的資安風險意識，更築起堅實的數位防護網，確保公司核心機密與知識產權滴水不漏，穩固企業的核心競爭力。

短期目標

- **郵件防護升級：**完成 Exchange 郵件系統安全升級，全面防堵進階駭客郵件攻擊與社交工程釣魚威脅。
- **海外防線擴充：**於海外核心廠區 (蘇州、無錫) 導入全方位網路威脅檢測與端點防護系統 (DDI/MDR)，實現威脅的即時偵測與快速應變，極大化縮減潛在攻擊的影響範圍與嚴重性，整體設備涵蓋率達100%。
- **資安意識深化：**資通安全教育訓練間接人員每年至少2小時以上；資通安全訓練測驗合格率99%以上。
- **社交工程演練：**每年至少執行1次。
- **因子認證導入：**系統覆蓋率達100%。

中長期目標

- **深化零信任架構：**持續推動涵蓋兩岸三地全球營運據點之零信任 (Zero Trust) 資安架構。
- **合規與客戶承諾：**持續符合國內外主管機關之資安法規，並對接國際頂級車廠之高階資安稽核標準。
- **資訊資產保護：**嚴密保護公司業務機密，防止未經授權之存取與竄改，確保資料之正確性與完整性；維持關鍵核心系統之高可用性 (High Availability)。
- **資安意識深化：**資通安全訓練測驗合格率99%以上。
- **稽核與零事故維持：**落實合法軟體授權管理，定期執行內外資安稽核；持續優化資通安全管理體系，達成並維持「年度零重大資安事件」之最高承諾。

當年度投入資源

- **專責組織編制：**資訊中心目前編制共26名專業人員 (涵蓋台灣廠區20人、大陸廠區5人及馬來西亞廠區1人)，專司全球資安風險管理、日常維運、防護專案推動及資安政策之落地執行。
- **預算與資本支出：**2025年度投入逾新台幣500萬元資本支出，專注於資安基礎建設升級與進階防護系統導入。

負責部門申訴機制

- 負責部門：資訊中心
- 電話：(037)585-555
- 信箱：itadmin@inpaq.com.tw

資訊安全組織、成員及監督

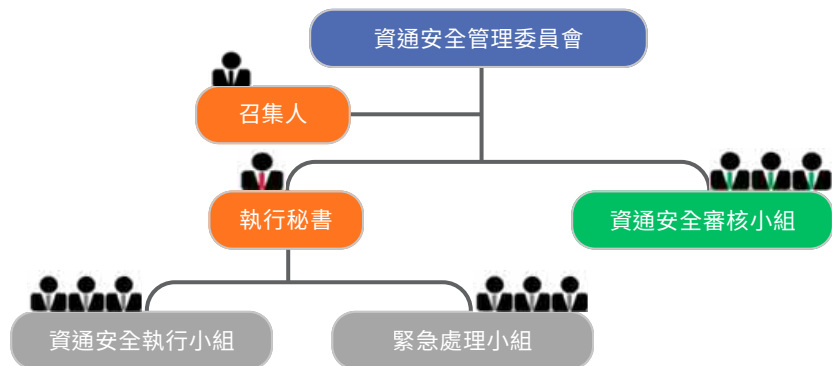
為提升資通安全管理，公司已在民國111年2月成立「資通安全管理委員會」，負責審視公司及各子公司資安治理政策，監督資安管理運作情形，並定期召開「ISMS管理審查會議」審理資安治理相關議題及持續改善，以確立資通安全政策訂定及適用性。

「資通安全管理委員會」的委員長由總經理擔任，召集人由資訊最高主管擔任，負責資通安全治理、規劃、督導及推動執行，以建構出全方位的資安防衛能力及同仁良好的資通安全意識。

資安策略主軸聚焦資安治理，法令遵循及科技運用三個面向來進行，從制度到科技，從人員到組織，全面性提升資安防護能力。

依照上市上櫃公司資通安全管控指引規定，已指派資訊主管乙名，與專業資訊人員數名，負責執行資通安全作業、確保資通政策之落實與處理緊急資通安全事件，所有相關人員每年都會接受資通安全之專業課程訓練。為加強資安情資掌握能力與資安事件應變能力，已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），透過聯防組織來完善安全防護計畫，搭配熟練的緊急應變程序，妥善處理突發的資安事件。

資通安全管理委員會架構



資通安全權責與工作執掌

委員長	由本公司總經理擔任資通安全委員長，核決資通安全政策與目標，並作為公司對外單位的統一發言人。
召集人	由資訊最高主管擔任召集人，確保資通安全政策與目標建立，且切合組織策略方向；並推動持續改善，追蹤及彙總活動成果報告。
執行秘書	由召集人指派資訊部門人員擔任，協調資通安全執行小組與緊急處理小組執行資通安全相關作業。
執行小組	為任務編組方式組成，由執行秘書指派專人擔任組長與組員，負責執行各項資通安全活動。
緊急處理小組	為任務編組方式組成，由執行秘書指派專人擔任組長，各關鍵業務流程負責人擔任組員，解決資通安全問題與預防措施改善。
稽核小組	由資通安全委員長指派，負責評估資通安全管理制度之執行情形。

資訊安全管理方針

資安控制項目	執行策略
存取控制與帳號管理	帳號權限控管：依職務需求設定最小必要權限，並定期檢視與調整使用者存取權限。 身分驗證機制：採用強式密碼政策，並視風險導入多因子驗證機制。 帳號異動管理：人員到離職或職務異動時，立即進行帳號開立、異動或停用作業
資料保護與系統安全	資料分類與保護：依資料敏感程度進行分類，採取相應之存取與保護措施。 系統防護措施：建置防火牆、防毒軟體及USB管控防護機制，降低資安威脅風險。 備份與復原管理：定期進行資料備份與還原演練，確保系統與資料可用性。
資安意識與事件應變	資安教育訓練：定期對員工及相關人員進行資訊安全教育與宣導。 事件通報與處理：建立資安事件通報流程，確保事件可即時回報與處置。 持續監控與改善：定期檢討資安管理成效，持續強化防護與應變能力。

資安課程訓練

課程主題	參與人次	訓練時數	測驗合格率
資通安全教育訓練通識課程	929	2	99.80%
資訊安全意識、必備知識與責任	2	2	100%
資安事件說明及預防措施	2	2.5	100%
上市上櫃公司資通安全管控指引說明	2	2	100%
網路安全意識講座	29	1	100%

4

綠色永續

- 4.1 環境管理政策
- 4.2 能資源管理
 - 4.2.1 能源管理
 - 4.2.2 能源使用量
 - 4.2.3 節約能源
 - 4.2.4 溫室氣體管理
 - 4.2.5 節能減碳措施
 - 4.2.6 空氣汙染防制
 - 4.2.7 原物料使用
- 4.3 生物多樣性
- 4.4 水資源管理
 - 4.4.1 水資源風險評估
 - 4.4.2 水資源使用
 - 4.4.3 廢污水管理
 - 4.4.4 節約用水
- 4.5 廢棄物處理
- 4.6 永續供應鏈
 - 4.6.1 供應商篩選與評鑑
 - 4.6.2 在地採購政策
 - 4.6.3 供應商風險管理

4.1 環境管理政策

環境永續，健康職場為佳邦重要的經營理念，公司制定環安衛管理政策，建置內部程式並成立相關組織，顯示公司對環境保護的決心。佳邦承諾不斷藉由改善、創新我們的製程、產品與服務，並符合無有害物質之要求，提供顧客最高價值和最具競爭力的方案。截至2025年為止，佳邦在台灣與大陸各廠區持續維持ISO 14001環境管理系統之有效運行，並每年接受查證單位與公司內部人員的定期稽核，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。公司另對各廠區進行ISO 14064-1溫室氣體盤查，完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，接受協力廠商查證，確保公司積極落實環境管理作業。

佳邦從供應鏈、產品製造流程等多方面入手，全面管理能資源並遵循環境法規，致力於達成節能減碳及綠色生產的目標。具體而言，佳邦在能資源管理方面採取了一系列措施，以提高能資源利用效率、減少碳排放量。在供應鏈管理方面，佳邦藉由簽署相關環安衛聲明書、定期對供應商進行評鑑等方式，與供應鏈上下游企業攜手合作，旨在打造一個可持續經營的生態系統。通過加強與供應商和合作夥伴的協作，從而實現長遠的永續經營目標，為環境保護和資源利用做出貢獻。

我們的做法

節能減碳

- 公司致力於實踐能源管理，透過每年定期能源盤查，進而採取各項減量與能源替代措施，每年透過規劃節約能源計畫專案達成各階段的能源與減碳目標，以善盡企業公民的責任。
- 遵循環保相關法規與顧客環保相關之要求。
- 承諾保護環境，包括污染預防及其他與本公司環境相關的特定環境保護議題。

廢棄物管理

- 事業廢棄物依法進行管制作業，依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，並委託主管機關核可之廠商進行清理。
- 推動工業減廢，增加廢棄物回收率。

生物多樣性

- 公司深知負面生態系統的影響對於公司經營之衝擊，積極響應《生物多樣性公約》、《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》及《不毀林承諾》等國際精神，目前已著手規劃相關政策與行動承諾，預計將於2026年正式發布，旨在將自然資本與生態保育納入公司經營策略，落實永續發展目標。

水資源管理

- 各廠區定期委外水質檢測，確保廢水排放品質。
- 各廠區持續推動節水措施，提升水資源回收與利用率。

綠色採購

- 公司透過定期彙整供應商提供之宣告書，掌握高關注物質使用狀況，落實對REACH所公告高關注物質（SVHC）之監控與管理。
- 我們遵守歐盟RoHS的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。

綠色產品

- 公司透過綠色設計、生產及服務，減少有害物質使用，以達成綠色環保及永續經營之使命。
- 廠商簽署環境保護聲明書，全面符合RoHS。
- 公司針對REACH及無鹵規範建立資料蒐集機制，如定期彙整REACH宣告書或進行無鹵的檢測等，以掌握各類化學物質的使用狀況，並落實客戶告知義務，確保使用者健康與環境安全。
- 公司執行定期物質檢測報告審查，於RoHS管理系統管理ICP Report，並要求供應商定期更新。
- 實施供應商綠色產品管理稽核。

永續供應鏈

- 對於新供應商，須簽署「環境管理物質不使用證明書」以及「環安衛溝通記錄表」。
- 每年定期對供應商進行評鑑，其評鑑內容包含品質、產品、技術、環境與職安等項目，並依據供應商提供產品之重要性、交貨表現、前次稽核缺失狀況等擬定風險分析資料，強化每年度稽核事項以改善供應商管理績效。
- 執行在地採購政策，除了提升供料效率與降低碳排放，且帶動地方經濟與就業機會。

4.2 能資源管理

4.2.1 能源管理

對公司的意義

隨著經濟快速發展，能源消耗是企業日常運營中的重要開支項目之一，有效的能源管理可以幫助企業降低能源成本、提升企業競爭力及符合相關的法令要求，也是企業履行環境責任的關鍵措施。

政策

建置內部能源管理程式並成立相關組織，推動綠色製造、綠色循環產品及綠色供應鏈。

承諾

公司致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區投入經費：
竹南廠：2025年投入2,557仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
無錫廠：2025年投入1,100仟元RMB。
蘇州廠：2025年投入600仟元RMB。

短期目標

- 能源密集度不超過去年數值。
- 購置節能設備、汰換老舊耗能設施。
- 每年年初擬定當年度的節能計畫。
- 鼓勵各單位事業群進行節能技術的提升。

中長期目標

- 逐年減少能源使用量1%。
- 優化能源管理。

評估機制/成果

- 定期開會檢討節能專案達成率。
- 2025年台灣廠區透過設備更新年節約1,138.9968 GJ。
- 2025年大陸廠區透過設備更新年節約2,339.2800 GJ。

負責部門/申訴機制

- 安衛室 / 信箱

4.2.2 能源使用量

佳邦內部能源使用以電力為主，主要投入於保護元件及天線模組的生產製程，目前尚未使用再生能源，其餘能源包含公務車與緊急發電機所需之汽、柴油，以及液化石油氣和丙烷。佳邦在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，並以百萬元營業額作為度量標準，藉由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，瞭解公司在能源使用效率的情形，以利後續作為能源使用，設計節能專案的參考方向。

2025年雖大陸廠區產能大幅提升帶動用電需求，但在台灣廠區節能方案的互補下，整體能源使用量較前一年度降低約0.84%，能源密集度較前一年度降低約4.14%。未來我們將持續透過盤查數據，優化各廠區的節能策略，落實環境永續目標。



4.2.2 能源使用量

佳邦廠區近三年整體能源消耗量

廠區	竹南廠	無錫廠	蘇州廠	總計(度)	能源消耗(GJ)
	電力使用(度)				
2023年	30,827,380	11,597,197	10,763,639	53,188,216	191,477.58
2024年	33,231,246	13,503,459	10,121,462	56,856,167	204,682.20
2025年	32,021,110	12,261,053	12,103,659	56,385,822	202,988.96

廠區	竹南廠	無錫廠	蘇州廠	總計(公升)	能源消耗(GJ)
	汽油使用(公升)				
2023年	19,755.72	6,925.43	13,670.00	45,161.19	1,474.83
2024年	11,320.53	9,195.93	15,911.00	40,912.22	1,336.07
2025年	14,277.46	9,228.41	14,959.72	47,814.00	1,243.38



廠區	竹南廠	無錫廠	蘇州廠	總計(公升)	能源消耗(GJ)
	柴油使用(公升)				
2023年	183.383	620.97	1,117.00	1,921.35	67.5723
2024年	368.987	656.73	1,117.00	2,142.72	75.3575
2025年	2,015.90	787.25	606.00	3,409.15	121.9054

廠區	無錫廠	能源消耗(GJ)	無錫廠	能源消耗(GJ)
	液化石油氣 (公升)		丙烷(公升)	
2023年	77.501	2.1529	6.4800	0.1769
2024年	-	-	82.6735	2.2568
2025年	-	-	40.2890	1.0998





佳邦廠區近三年整體能源消耗量

	所有廠區總能源消耗(GJ)	百萬元營業額	能源密集度 (GJ/百萬元營業額)
2023年	193,022.31	6,604	29.2281
2024年	206,095.89	7,366	27.9793
2025年	204,355.34	7,619	26.8218

註1：台灣廠區包含竹南廠及台中廠。
註2：台灣廠區熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」與每年度環境部公布之新聞資訊。
註3：柴油使用包含發電機柴油以及2024年度新增的公務車柴油。
註4：每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為10⁹焦耳；柴油熱值為8,400Kcal/L；汽油熱值為7,800Kcal/L；液化石油氣熱值為6,635Kcal/L；丙烷混和氣熱值為6,520Kcal/L，1Kcal為4,186.8J。
註5：無錫廠於2020-2023年底使用液化石油氣，2024年開始改成使用丙烷。
註6：蘇州廠與無錫廠在2025年因溫室氣體盤查範圍界定上有變更，致使部分能源使用量於廠區間發生移轉與重分配。

4.2.3 節約能源

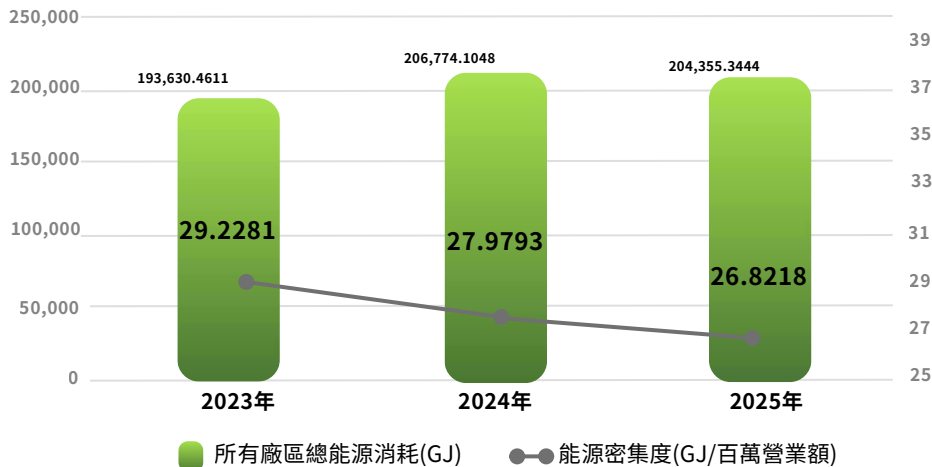
佳邦公司透過每年定期進行能源盤查，識別能源使用情況並制定相應的能源減量措施，並規劃、執行一系列節約能源計畫專案，旨在逐步達成各階段的能源目標，同時，佳邦持續進行員工教育與宣導，提升員工節能意識以履行企業公民的社會責任。



當年度節能專案

專案說明	能源消耗節約量	估算方法	節能效益(GJ)
竹南廠空壓機冷卻水泵逐步汰舊換新更換為高效IE3—PCW水泵	2025年總度數：28,348,000度 冷卻水泵汰舊換新，2025年認列節省9,720度*10/12=8,100度 節約率： $8,100/28,348,000=0.02\%$	● 改善前耗電： 原水泵30HP22.5kw耗電量(34.2A)，日運轉540度，年運轉194400度 ● 改善後耗電： 換成IE3節能水泵約可節電5%，年節省約194400*5%=9,720度 2025認列：3-12月 2026認列：1-2月	29.1600
竹南一廠4樓薄膜無塵室T5換LED	2025年總度數：28,348,000度 LED每組節能8W，2025年認列節省31,536度*5/12=13,140度 節約率： $13,140/28,348,000=0.04\%$	● 改善前耗電： 無塵室T5燈管共計450組(28W) ● 改善後耗電： 更換成LED燈(19W)，LED每組節能8W， 2025年節省31,536度 2025認列：8-12月 2026認列：1-7月	47.3040

佳邦能源使用情形



4.2.3 節約能源



專案說明 能源消耗節約量 估算方法 節能效益(GJ)

竹南二廠4F
空調加裝變
頻器

2025年總度數：28,348,000度
二廠4F空調加裝變頻器*2台：
年節省30%，
2025年認列節省：
259,200*30%*7/12=45,360度
節約率：
45,360/28,348,000=0.16%

- 改善前耗電：
空調未安裝變頻器：15kw，
年運轉129,600度*2台
=259,200度
- 改善後耗電：
年節約約30-40%
2025認列：6-12月
2026認列：1-5月

163.2960

竹南一廠5F
微油空壓機
加裝變頻器

2025年總度數：28,348,000度
變頻器安裝完後效益約達
27%，
年節省用電247,277度，2025
年認列節省：
247,277*7/12=144,245度
節約率：
144,245/28,348,000=0.51%

- 改善前耗電：
既有定頻運轉耗電電流
162A；功率：
162A*380V*1.732/1000=
106KW
既有運轉年耗電量：
106kw*24hr*30d*12月
=915,840度
- 改善後耗電：
安裝完後效益約達27%，
年節省用電：915,840度
*27%=247,277度
2025認列：6-12月
2026認列：1-5月

519.2820

專案說明 能源消耗節約量 估算方法 節能效益(GJ)

竹南二廠冰
水機加裝變
頻器

2025年總度數：28,348,000
度
加裝變頻後降為
131.32kw，年節省194,919
度，2025年認列節省：
194,919*2/12=32,487度
節約率：
32,487/28,348,000=0.11%

- 改善前耗電：
既有冰水機運轉平均耗電
153.88kw
- 改善後耗電：
“加裝變頻後降為131.32kw，
年省22.56kw*24hr*30天*12
個月=194,919度
2025認列：11-12月
2026認列：1-10月

116.9532

台中廠品檢室
及線邊倉空調
每日24小時運
轉調整為工作
日手動8小時
運轉

2025年總度數：3,673,110度
調整運轉時間後，年節省約
73,056度
節約率：
73,056/3,673,110=1.98%

- 改善前耗電：
月耗電約8,057度(兩台空調箱)
- 改善後耗電：
月耗電約1,969度(兩台空調
箱)，節省6,088度/月

263.0016

蘇州廠汰換
老舊空壓機
及廢棄塔改
造

2025年度總度數：
12,103,659度
淘汰舊機器高能耗，年節省
約605,000度
節約率：
605,000/12,103,659=5%

- 改善前耗電：
日耗電約7,532.3度/日
- 改善後耗電：5,852.3度/日
日節省電量：1,680度/日

2,178.0000

無錫廠燃氣
RTO改成電
加熱RTO

2025年總度數：12,261,053
度
燃氣RTO改為電加熱RTO，年
節省約44,800度
節約率：
44,800/12,261,053=0.37%

- 改善前耗電：
日耗電約：350度/日
- 改善後耗電：210度/日
日節省電量：140度/日

161.2800

4.2.4 溫室氣體管理

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，佳邦也響應全球議題以及政府政策，每年定期啟動ISO 14064-1溫室氣體盤查作業並取得證書，且公司於2024年將範疇三納入盤查範圍。佳邦之直接排放(範疇一)是由廠內之公用設備使用之空調冷媒、二氧化碳滅火器、緊急發電機、堆高機柴油使用、公務車用油及化糞池逸散所產生，能源間接溫室氣體排放(範疇二)則是來自於外購電力，均為向電力公司所購買，而其他間接溫室氣體排放(範疇三)則包含運輸、組織使用的產品與服務所產生之溫室氣體排放。

政策

- 致力環境責任、減少溫室氣體排放。
- 設立溫室氣體管理體系，量化和監測溫室氣體排放。

承諾

- 持續進行溫室氣體減量行動。
- 減碳目標：2024年-2028年，年平均減碳量1%，符合國際2050淨零碳排趨勢。
- 推動溫室氣體盤查及節能減碳等計畫，達到環境管理之目標。
- 定期檢討節能減碳運行之成效。

短期目標

- 年平均減碳量1%
- 每年年初擬定當年度的節能計畫。
- 實行獎勵措施，鼓勵各單位事業群進行節能技術的提升。

中長期目標

- 持續發展低碳產品。
- 於2028年前將範疇一、範疇二之碳排放減少5%。
- 公司內部持續宣導、推行節能減碳措施。

負責部門/申訴機制

- 安衛室/信箱

對公司的意義

氣候變化帶來的極端天氣和環境變化可能對企業的供應鏈和運營造成影響。有效的溫室氣體管理可以幫助企業識別和應對這些風險，確保業務的連續性。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區投入經費：
竹南廠：2025年投入2,557仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
無錫廠：2025年投入1,100仟元RMB。
蘇州廠：2025年投入600仟元RMB。

評估機制/成果

- 減碳計畫目標達成率100%。
- 定期開會檢討及改善、追蹤節能減碳專案達成率。





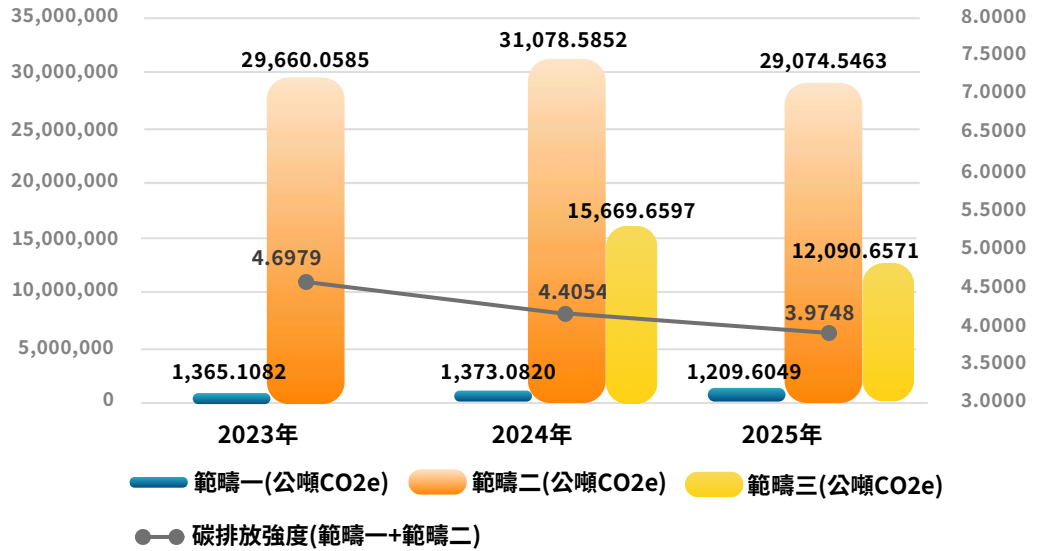
佳邦廠區近三年溫室氣體排放

廠區	範疇邊界/年度	2023	2024	2025
竹南廠	範疇一(ton-CO2e)	486.7847	492.562	487.6049
無錫廠		696.7205	697.38	535.89
蘇州廠		181.603	183.14	186.11
總計(ton-CO2e)		1,365.11	1,373.08	1,209.60
竹南廠	範疇二(ton-CO2e)	15,232.71	15,752.48	15,178.01
無錫廠		7,483.73	7,992.51	7,474.34
蘇州廠		6,943.62	7,333.60	6,422.20
總計(ton-CO2e)		29,660.06	31,078.59	29,074.55
竹南廠	範疇三(ton-CO2e)	-	3320.1397	3,638.84
無錫廠		-	2,204.02	901.86
蘇州廠		-	10,145.50	7,549.96
總計(ton-CO2e)		-	15,669.66	12,090.66

註1：台灣廠包含竹南廠及台中廠；本公司於2024年開始納入範疇三排放統計。
註2：碳排放強度單位為：ton-CO2e /百萬元營業額。

廠區	範疇邊界/年度	2023	2024	2025
範疇一+範疇二(ton-CO2e)		31,025.17	32,451.67	30,284.15
百萬元營業額		6,604	7,366	7,619
碳排放強度(範疇一+範疇二)		4.6979	4.4054	3.9748

佳邦溫室氣體排放情形



4.2.5 節能減碳措施

佳邦遵循經濟部能源局所訂定之能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，年度訂定節能目標。佳邦設定自2024年開始，年平均減碳量1%為目標，藉由降低能源使用，減少溫室氣體排放，在減少碳排放方面，目標是以降低間接排放（範疇二）之溫室氣體為主，主要針對電力使用的排放源減量。

以佳邦整體排放來看，其中在範疇一和範疇二部分2025年相較2024年下降6.68%，其原因主要透過各廠區節能措施包含設備加裝變頻器、老舊設備汰舊換新等，減少用電及燃氣使用，未來，佳邦將持續規劃並推動各項節能轉型專案，以具體行動實踐對環境保護與低碳營運的永續承諾。



當年度減碳措施與減碳效益		
專案說明	節電效益	減排效益 (ton-CO2e)
竹南廠： 1. 空壓機冷卻水泵逐步汰舊換新更換為高效IE3--PCW水泵 2. 一廠4樓薄膜無塵室T5換LED 3. 二廠4F空調加裝變頻器 4. 一廠5F微油空壓機加裝變頻器 5. 二廠冰水機加裝變頻器	1. 冷卻水泵汰舊換新，2025年認列節省9,720度*10/12=8,100度 2. LED每組節能8W，2025年認列節省31,536度*5/12=13,140度 3. 二廠4F空調加裝變頻器*2台：年節省30%，2025年認列節省：259200*30%*7/12=45360度 4. 變頻器安裝完後效益約達27%，年節省用電247,277度，2025年認列節省：247,277*7/12=144,245度 既有冰水機加裝變頻器後年節省194,919度，2025年認列節省：194,919*2/12=32,487度	115.3394
台中廠： 將品檢室及線邊倉空調每日24小時運轉調整為工作日手動8小時運轉，人員上班時手動開啟，下班時手動關閉	年節省約73,056度	34.6285
蘇州廠： 汰換老舊空壓機及廢棄塔改造	汰換老舊空壓機，年節省605,000度	286.77
無錫廠： 燃氣RTO改成電加熱RTO	年節省44,800度	21.2352

註1：減碳效益估計之碳排係數沿用2024年度電力為0.474公斤 CO2e/度。



4.2.6 空氣污染防治

佳邦積極投入空氣污染防治，落實環境永續承諾。各廠區之營運皆嚴格遵循當地環保法規，並建立完善的定期監測機制。針對生產製程中產生的主要污染物，包括揮發性有機化合物（VOCs）、少量懸浮微粒及異味污染物氣體，公司均委託具備資質的第三方檢測機構進行定期採樣。歷年監測結果顯示，各項污染物排放濃度均優於當地環保單位排放標準。

廠區	竹南廠			台中廠			蘇州廠			無錫廠		
重大氣體統計/年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
氮氧化物(NOx)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	63.5	64	70
硫氧化物(SOx)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
持久性有機汙染物 (POP)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
揮發性有機化合物 (VOC)	NA	NA	11 ppm	NA	57 ppm	NA	1.56 mg/m3	1.76 mg/m3	1.72 mg/m3	3.21 mg/m3	4.18 mg/m3	3.64 mg/m3
有害空氣汙染物 (HAP)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
粒狀汙染物(PM)	<1mg/Nm3	<1mg/Nm3	1mg/Nm3	NA	<1 mg/Nm3	NA	NA	NA	NA	1.45 mg/m3	1.5 mg/m3	1.5 mg/m3
其他(異味汙染物)	-	-	-	NA	430	234	-	-	-	-	-	-

註1：台中廠、無錫廠以年度平均值表示。

4.2.7 原物料使用

在佳邦的保護元件與天線模組製程中，原料投入以銅、鎳、錫等不可再生物料為主。我們透過精確的物料清單管理，監控歷年資源耗用趨勢，並持續優化生產技術以提升利用效率。

佳邦原物料統計				
年度/種類	銅	鎳	錫	物料總重量(KG)
2023	6,240.00	3,550.00	4,680.00	14,470.00
2024	7,280.00	4,500.00	5,680.00	17,460.00
2025	6,260.00	2,350.00	4,040.00	12,650.00



4.3 生物多樣性

佳邦積極響應《生物多樣性公約》、《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》及《不毀林承諾》等國際倡議。目前本公司所有廠區均座落於合法工業區，未位於或鄰近生態敏感區、法定保護區或具生物多樣性之棲地；經評估，公司營運對具重要生物多樣性價值之地區無重大直接影響。若本公司因不可避免之營運活動涉及生物多樣性或生態保護區域，亦將採取適當措施，以降低、減緩、修復或抵銷對物種與生態系多樣性可能造成之影響。

公司預計於2026年正式發布生物多樣性政策，並期望透過以下具體行動方案，降低環境衝擊、提升企業韌性與永續競爭力，我們期許於2050年達成「人與自然和諧共存」之願景。

公司具體行動方案：

- 合規與保育：嚴格遵守國內外法規，避開生態敏感區，守護瀕危物種及其棲地。
- 綠色營運：透過減碳、節水、減廢等友善環境措施，以及落實循環經濟與綠色製造，極小化經營活動之生態衝擊。
- 價值補償：若涉及廠房遷移、土地開發等影響當地環境之活動，落實生態價值評估並推動減緩行動，以達成「淨零損失（NNL）」。
- 夥伴共融：攜手供應鏈守護環境，參與自然碳匯與保育倡議，並提升利害關係人生物多樣性及森林保育重要性之意識。
- 探索生物多樣性機會：支持生物多樣性相關倡議，並積極探索森林、土壤及海洋等自然碳匯發展機會。

4.4 水資源管理

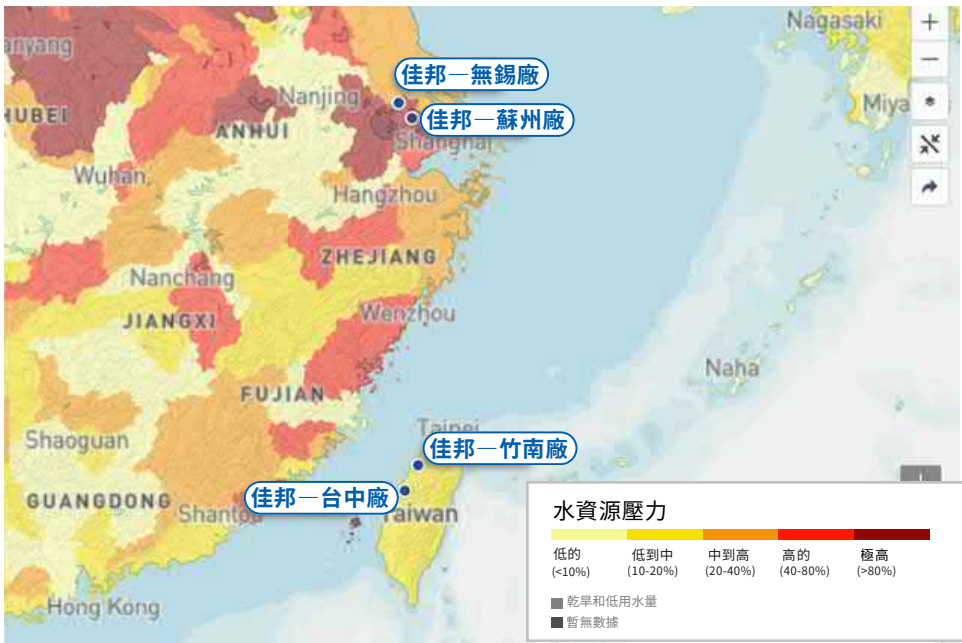
4.4.1 水資源風險評估

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。

佳邦為瞭解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析，結果顯示，佳邦蘇州廠以及無錫廠在面臨缺水危機具有極高風險(>80%)，其餘廠區則為低至中風險(10%-20%)。

4.4.2 水資源使用

佳邦的取水來源皆為據點所在地之自來水供應商所提供的自來水，主要用途為一般生活用水及製程用水，包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、廢氣及廢水處理用水等，佳邦各廠區放流水排放源除無錫排放至水體外，其餘皆納管至當地廢水處理廠集中處理。為了預防缺水風險，佳邦積極制定在節水以及儲水方面的相關對策，部分廠區備有儲水水池以及水塔，可供緊急狀態下使用，亦透過持續執行節省用水專案，改良工廠生產產線，提升用水效率。公司於2024年制定取水量每年減少1%之目標，根據趨勢來看，2025相較2024年減少16.55%，優於年度管理目標，後續公司將依循既定之管理計畫，持續執行各項節水專案，確保水資源之高效運用。



佳邦廠區近三年水資源使用情形

廠區	台灣廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)
	總取水量			
2023	152.4180	64.0930	34.1120	250.6230
2024	181.7040	82.5700	30.6340	294.9080
2025	168.0698	49.2820	28.7580	246.1098

註1：標註*之廠區為水資源壓力地區

註2：協力廠商水為自來水，其總溶解固體皆為≤1,000 mg/L之淡水。

註3：蘇州廠區僅排放生活污水，因此放流口未設置流量計，排水量與耗水量係依照當地環評表上的係數做估計。

廠區	台灣廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)
	總排水量			
2023	68.4010	34.1370	27.2896	129.8276
2024	88.3440	39.3000	24.5072	152.1512
2025	59.9430	21.5940	23.0060	104.543

4.4.2 水資源使用

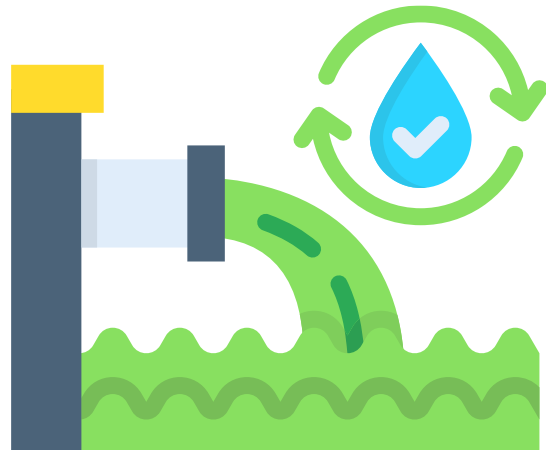
佳邦廠區近三年水資源使用情形

註1：標註*之廠區為水資源壓力地區

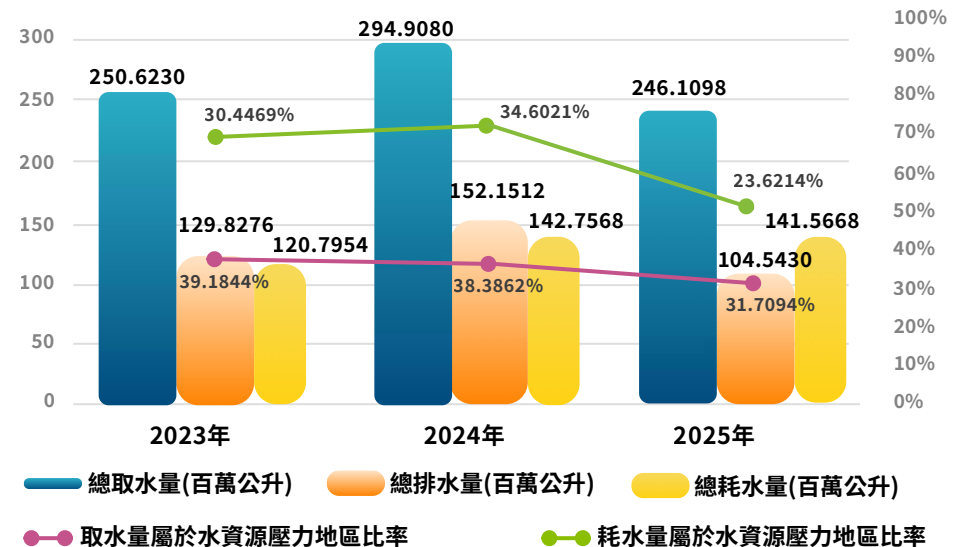
註2：協力廠商水為自來水，其總溶解固體皆為 $\leq 1,000$ mg/L之淡水。

註3：蘇州廠區僅排放生活污水，因此放出口未設置流量計，排水量與耗水量係依照當地環評表上的係數做估計。

廠區	台灣廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)	取水量屬於水資源壓力地區比率	耗水量屬於水資源壓力地區比率
	總耗水量					
2023	84.0170	29.9560	6.8224	120.7954	39.1844%	30.4469%
2024	93.3600	43.2700	6.1268	142.7568	38.3862%	34.6021%
2025	108.1268	27.6880	5.7520	141.5668	31.7094%	23.6214%



佳邦水資源使用情形



4.4.3 廢污水管理

為確保廢水處理效能，佳邦各廠區除定期委由第三方專業機構進行放流水檢測外，廠內水質監測儀器亦落實定期校正，以確保量測數據之精準性。近三年來，各廠區之水質檢測結果均全數符合當地法規之放流水排放標準。

台灣廠污水檢測結果							無錫廠污水檢測結果				蘇州廠污水檢測結果			
項目/年度	竹南廠			台中廠			項目/年度	2023	2024	2025	項目/年度	2023	2024	2025
	2023	2024	2025	2023	2024	2025								
總懸浮固體 (排放標準：300mg/L)	2.03	3.65	2.40	27.75	33.75	37.9	總懸浮固體 (排放標準：70mg/L)	6.00	7.00	8.00	總懸浮固體 (排放標準：200mg/L)	45.00	52.00	36.00
生化需氧量 (排放標準：300mg/L)	49.35	50.40	36.20	5.50	0.40	0.20	生化需氧量	NA	NA	NA	生化需氧量	NA	NA	NA
化學需氧量 (排放標準：500mg/L)	7.10	ND	14.35	15.90	11.95	10.00	化學需氧量 (排放標準：50mg/L)	20.00	18.00	15.00	化學需氧量 (排放標準：400mg/L)	116.00	125.00	104.00

註1：上表統計以各廠區年度平均值表示。

4.4.4 節約用水

水資源管理、節約用水和缺水緊急應變等議題已成為企業風險管理的重要部分，因此佳邦將節約用水作為其最重要的資源管理項目之一。公司透過設施定期排查檢修、汰換老舊設備等方式提高節水效率，並持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

當年度節水專案與成果

廠區	節水專案說明
竹南廠	電鍍自動線持續節省用水，自動節流閥調節水量，每月約節省30噸用水量。
無錫廠	2025年通過舊管道檢修和廢水回收再利用的方式，年節約取水量33,288噸/年。



4.5 廢棄物處理

對公司的意義

透過減少廢棄物產生、促進資源回收再利用，企業可以降低處理成本和原料成本，提升經營效率。

政策

致力於環境責任，透過各種措施來減少廢棄物的產生、減少有害物質的使用，以達成綠色環保及永續經營之使命。

承諾

落實污染防治、保護環境及工業減廢，減少對環境和人體健康造成危害。

負責部門/申訴機制

安衛室/信箱

短期目標

- 通過改進生產流程、優化材料使用和鼓勵員工減廢等行為以減少廢棄物產生。
- 較前一年度提升有害廢棄物回收率5%。

中長期目標

- 與合格的清運廠商建立穩定的長期合作關係，完成對公司現有廢棄物管理政策的全面檢查。
- 根據法規要求進行必要的改進，確保所有操作符合最新的環保法規。

評估機制/成果

- 定期追蹤政府認可的合格清運業者之廢棄物清理於最終流向。
- 2025年不定期查核未有違規之情形。
- 有害事業廢棄物回收比例上升。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區處置有害廢棄物4,673仟元NTD、一般事業廢棄物1,406仟元NTD。
- 大陸廠區處置有害廢棄物233.5仟元RMB，一般事業廢棄物137.8仟元RMB。

佳邦台灣廠區廢棄物主要為電鍍廢液、清洗用酒精及丙酮廢液及廢水設備處理後產生之電鍍污泥；大陸廠區主要為電鍍廢液、廢有機溶劑及污泥空氣污染防治設備汰換之廢活性碳等。廢棄物處理皆交由合格的清運廠商進行處置作業。

在廢棄物的管理上，佳邦秉持著廢棄物減量的理念，藉由持續改良生產製程，降低廢棄物的產出。

當年度佳邦廢棄物減量措施與成果

廠區	說明
竹南廠	● 溶劑回收機持續執行，年減量約5.26公噸有害事業廢棄物。 ● 電鍍廢液從製程端進行改善，銅鎳錫廢液汰換方式優化，年減約32.60公噸
無錫廠	● 有害事業廢棄物減量30.09公噸。 ● 一般事業廢棄物減量約4.73公噸。
蘇州廠	● 有害事業廢棄物減少約0.70公噸。



台灣廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物														
廢棄物項目	電鍍污泥		無機性污泥	活性炭	廢硝酸	電鍍廢液				廢溶劑			廢電子零組件下腳品及不良品		小計
2023年	0.0000	14.2700	0.0000	43.5400	0.3000	0.4100	43.8000	69.5300	-	30.6900	5.9200	2.0500	0.0000	3.9256	205.7400
2024年	0.0000	15.5950	0.1700	24.7900	0.1300	0.0000	86.9200	54.3800	2.6800	31.9900	14.6500	0.6800	5.5000	3.0350	235.0250
2025年	0.0000	9.2235	0.2500	24.2700	0.0000	0.0000	90.3745	8.6700	12.3200	25.3000	6.8935	0.8900	12.5770	36.8526	227.6211
處理方式	固化	熱處理	熱處理	再利用	化學	熱處理	再利用	化學	焚化	焚化	熱處理	物理	再利用	物理	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	一般事業廢棄物							
廢棄物項目	廢塑膠		生活垃圾	廢油墨	廢擦拭布	廢布	廢玻璃瓶	小計
2023年	0.0000	0.0000	188.8000	0.9600	0.0000	0.1200	0.0000	189.8800
2024年	4.0000	0.0000	236.8000	1.8200	3.8800	0.1200	0.0000	246.6200
2025年	6.6000	0.0000	151.1610	2.0000	0.0000	0.1200	0.5400	160.4210
處理方式	回收	焚化	焚化	焚化	物理	焚化	回收	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目		
2023年	404.3156	40.7302%
2024年	487.1400	48.7319%
2025年	388.0421	55.8918%

註1：上表統計為竹南廠、台中廠加總。
註2：竹南廠與台中廠生活垃圾為估計值，計算方式為計算方式為子車載運量(KG)*一周工作天(5天)*一年工作周。
註3：台中廠2023年年中電鍍製程移轉至竹南廠，2024年5月電鍍污泥改為無機性污泥。



無錫廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物																			
廢棄物項目	有機廢液	廢樹脂	含鎳污泥	含銅污泥	電鍍鎳廢液	化學銅廢液	化學鎳廢液	含鉻污泥、蒸餾殘渣	填料	廢濾芯	廢活性炭	廢礦物油	廢過濾棉	廢包裝	廢油桶	在線檢測儀廢液	廢中效過濾器	廢包裝桶	廢無塵布	小計
2023年	24.802	1.458	7.768	1.990	10.627	5.705	7.474	5.135	1.482	1.893	8.086	1.060	0.088	0.330	0.000	0.360	0.000	2.365	0.000	80.618
2024年	24.712	0.071	8.994	0.000	18.303	0.000	16.615	0.000	0.000	1.675	20.883	0.000	0.032	0.322	0.000	0.000	0.111	3.055	0.000	94.772
2025年	23.047	0.112	6.754	0.000	8.901	0.000	0.000	0.000	0.000	2.386	19.189	0.275	0.000	0.738	0.000	0.900	0.000	2.283	0.000	64.684
處理方式	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	回收利用	焚化
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場

單位：公噸	一般事業廢棄物												
廢棄物項目	報廢品	廢包裝材料	廢邊角料	廢成品、半成品	廢抹布	廢塑膠	廢塑料	廢紙	銅&導線架邊角料	廢布袋	廢焊絲、焊條	漆包線邊角料	小計
2023年	8.759	9.748	3.728	3.369	4.402	4.133	3.863	2.875	4.043	0.000	0.000	0.000	44.920
2024年	1.209	2.308	9.468	1.100	4.238	0.394	2.091	1.383	3.939	0.000	0.000	0.000	26.128
2025年	0.181	0.272	7.361	2.081	0.181	2.173	0.181	5.035	2.979	0.761	0.012	0.181	21.397
處理方式	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	焚化	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目		
2023年	125.538	2.9332%
2024年	120.900	3.2235%
2025年	86.081	3.5296%

註1：無錫廠一般事業廢棄物皆為估計值



蘇州廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物							
廢棄物項目	噴淋廢液	廢活性碳	廢包裝物	線路板邊角料	在線檢測儀廢液	廢礦物油	有機溶劑廢液	小計
2023年	0.0000	22.1000	0.4220	0.6395	0.0000	1.0990	0.2800	24.5405
2024年	18.5000	29.5000	0.4215	1.8955	0.1000	0.8445	0.1120	51.3735
2025年	20.5000	28.4000	0.6600	0.4460	0.1110	0.2270	0.3120	50.6560
處理方式	焚化	再利用	焚化	再利用	焚化	焚化	焚化	
離場/現場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	

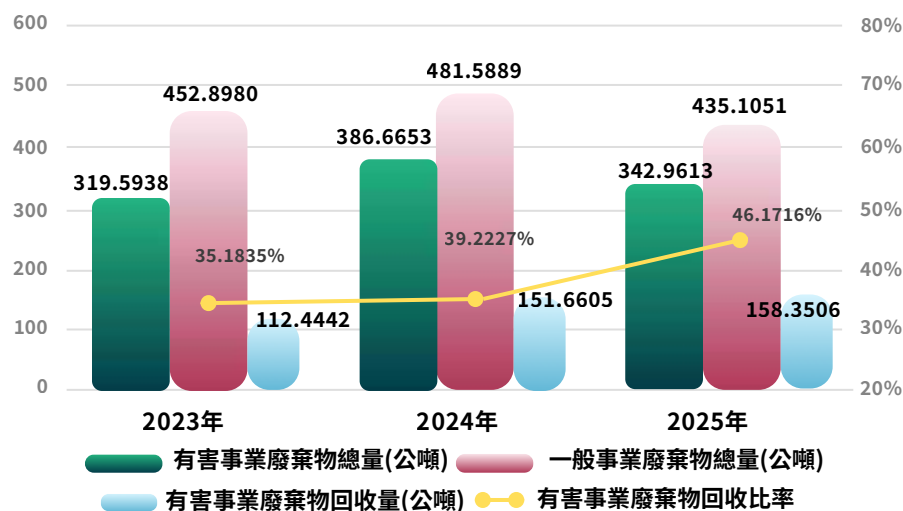
單位：公噸	一般事業廢棄物													單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目	廢紙	廢塑膠	廢銅線	廚餘	生活垃圾	工業垃圾	白桶	脆盤	金屬料帶	陶瓷片	銀漿布	廢木材	小計	廢棄物項目		
2023年	22.48	0.962	0.862	8.19	8.55	152.96	4.735	3.999	2.922	7.202	2.036	3.2	218.10	2023年	242.64	92.6611%
2024年	21.61	0.675	0.694	7.12	7.25	152.61	4.467	4.058	1.144	4.757	0.856	3.6	208.84	2024年	260.21	61.1122%
2025年	26.25	0.722	3.304	6.458	19.966	157.27	6.208	2.920	4.752	19.695	2.342	3.4	253.29	2025年	303.94	56.9449%
處理方式	再利用	再利用	再利用	-	焚化	焚化	再利用	再利用	再利用	再利用	再利用	再利用				
離場/現場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理				

4.5 廢棄物處理

佳邦整體廢棄物相關統計

廢棄物種類(公噸)/年度	2023	2024	2025
有害事業廢棄物總量	319.5938	386.6653	342.9613
一般事業廢棄物總量	452.898	481.5889	435.1051
有害事業廢棄物回收量	112.4442	151.6605	158.3506
有害事業廢棄物回收比率	35.18%	39.22%	46.17%

佳邦整體廢棄物統計



4.6 永續供應鏈

供應鏈的管理在對於企業永續經營也是一項重要的指標，為了落實有效率的管理，佳邦將供應商分為直接材料供應商、間接物料供應商、外包商、非物質產品供應商、量測儀器供應商、委外校正/測試服務供應商以及環境類之供應商，並透過定期供應商篩選與評鑑，建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。



4.6.1 供應商篩選與評鑑

新供應商篩選

在供應商初次與佳邦合作時，進行供應商基本資料調查及RBA人群(人權)宣導，包含營運狀況、產品品質、交期穩定性及環境物質要求..等，作為合作決策之依據；對於關鍵物料之新供應商需提供品質及RBA證書，並簽署「環境管理物質不使用證明書」以及「環安衛溝通記錄表」，以確保供應商不得使用REACH、RoHS規範內有害物質及禁用衝突礦產以符合環境等相關要求、若無上述之證書，則需透過品質管理系統依既定程序進行要求「新供應商評鑑表」、「環安衛管理及RBA責任商業聯盟行為準則評鑑表」評核，通過評分合格後，始可列入合格供應商名錄。

既有供應商評鑑

分為季度考核與年度稽核，佳邦每年定期對關鍵物料供應商進行評鑑，在品質、交期、配合度的表現等擬定風險分析資料，並強化每年度稽核缺失改善及供應商管理績效，稽核內容：經營策略、持續改善、客戶需求、產品開發、生產製造、客戶回饋、採購外包管理、倉庫作業、生產設備、量測儀器、人力資源、內部稽核、文件化資訊。在環境和人群(人權)面之稽核方式依照「環安衛管理及RBA責任商業聯盟行為準則評鑑表」內項目進行，若稽核結果不合格，則通知供應商給予三個月限期改善，若期限內仍未改善完成，則取消供應商資格。

供應商評鑑結果

- 2025年新供應商篩選結果100%合格。
- 2023年~2025年供應商稽核結果皆為合格，無不符合供應商。

4.6.1 供應商篩選與評鑑



佳邦對所生產產品中鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、雲母(Mica)、銅(Cu)、石墨(Graphite)、鋰(Lithium)、鎳(Ni)的來源採取政策，並對「衝突影響和高風險地區」之採購進行盡職調查，以合理保證其來源符合(OECD)《經濟合作與發展組織盡職調查指南》負責任的礦產供應鏈，與責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之責任礦產認證程序 (RMAP)，確保其礦產暨金屬供應來自合法料源、符合責任採購。

挑選

- ISO9001證書
- IATF16949證書
- 環境管理物質不使用證明書
- 環安衛溝通記錄表
- 安全資料表 (SDS)
- 第三公正單位檢驗報告

確認

- 廉潔承諾書
- 責任商業聯盟行為準則 (RBA)8.0

管控

- 季度考核／年度稽核
稽核內容：經營策略管理流程、持續改善管理流程、客戶需求管理流程、產品開發管理流程、生產製造管理流程、客戶回饋管理流程、採購外包管理流程、倉庫作業管理流程、生產設備管理流程、量測儀器管理流程、人力資源管理流程、內部稽核管理流程、文件化資訊管理流程、環安衛管理及RBA責任商業聯盟行為準則。若稽核結果不合格則立即停止交易，並要求供應商於三個月內改善，經重新評估合格後方可繼續交易。

環境物質
系統管控



4.6.1 供應商篩選與評鑑

佳邦近三年新供應商簽回環安衛溝通紀錄表家數

項目	2023年			2024年			2025年		
環安衛溝通紀錄表簽署	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠
當年度家數	5	21	16	8	32	2	8	32	51
ESG篩選比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註1：上表供應商統計僅針對原物料合格供應商。

佳邦近三年供應商評鑑家數

項目	2023年			2024年			2025年		
當年度供應商家數	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠
總供應商家數	159	403	56	157	242	56	146	273	107
具有環境衝擊供應商之家數	11	31	9	12	26	7	10	28	65
實地稽核家數	9	31	9	12	26	7	10	28	65
實地供應商ESG稽核達成率	100%	100%	100%	82%	100%	100%	100%	100%	100%

註1：上表供應商統計僅針對原物料合格供應商，包含新舊供應商。

4.6.2 在地採購政策

供應商是佳邦永續營運的重要夥伴，在原物料相關採購策略上，公司優先選擇在地生產的供應商，除能加速供料效率與減少排碳量，亦支持當地經濟穩定增加就業機會。



佳邦近三年當地採購金額占比

地區/年度	2023年	2024年	2025年
台灣	74%	72%	76%
蘇州	89%	93%	93%
無錫	61%	81%	85%

註1：以當地範圍為營運據點。

註2：採購金額占比僅計算原物料供應商。

註3：當地採購係以開立國內發票做區分。

註4：在地採購金額占比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%。

4.6.3 供應商風險管理

面對全球疫情、地緣政治及氣候變遷等挑戰，佳邦採取多項策略以維持供應鏈的穩定性和可靠性，並降低斷料風險。公司與供應商的合作策略包括：

- (1) 定期進行風險管理，根據供應商產品的重要性、交貨表現和稽核缺失狀況進行風險分析，評估高風險項目，並制定預防和改善措施以有效控制風險。
- (2) 在關鍵原物料庫存管理方面，綜合考慮多種因素，包括：
 - 提供供應商長交期的需求預測（FCST）。
 - 與客戶緊密溝通，掌握專案進度及訂單量變化。
 - 適時提高關鍵原物料的庫存水平，應對突發需求或供應延遲。

佳邦透過這些綜合措施，確保供應鏈的彈性與穩定，並降低各項潛在風險的影響。





5

社會關懷

5.1 人力資源政策與承諾

5.1.1 佳邦人權政策

5.1.2 人權保障

5.1.3 員工概況統計

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 員工流動率分析

5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

5.2.4 員工發展計畫

5.2.5 勞資溝通

5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生管理系統

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

5.3.3 職業健康服務與健康促進

5.3.4 工作者的參與及溝通

5.3.5 職業安全衛生教育訓練

5.3.6 職業災害管理統計及分析

5.4 公益參與

5.1 人力資源政策與承諾

佳邦科技遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)及營運所在地之勞動、性別平等相關法規，制定有關人權保障及勞動政策並公開昭示予全體員工，與員工共同營造一個共生共榮的優質工作環境，本公司營運至今，並無涉及歧視、原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案，亦無接受人權審查及影響評估情事，2025年無重大違法之事件發生。



5.1.1 佳邦人權政策

我們致力於遵循國際公認的人權標準，包括《世界人權宣言》、《國際勞工組織公約》和《聯合國企業與人權指導原則》。在我們的人力資源政策中，我們承諾：

- 消除任何形式的歧視，確保招聘、培訓、晉升等方面的平等機會。
- 提供公平的工資和福利，並維護良好的工作條件。
- 保證安全健康的工作環境，預防職業危害。
- 尊重員工的結社自由，支持集體談判權利。

我們通過專門的監督機制和定期的人權風險評估來實施這些承諾，並提供員工申訴渠道。



5.1.2 人權保障



佳邦之人力資源政策遵守下列原則，在符合國家法令的規範下，人資管理上絕對兼顧制度化與人性化，在任用、薪酬、訓練、升遷、解雇、退休等方面，決不受種族、社會階級、性別或政黨傾向等因素的影響，另配合個資法的實施，對於員工個人資料的保密作最妥善的防護；為進一步完善人權管理體系，我們將規劃推動人權盡職調查，對象涵蓋員工與供應商，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

職場性別平等

佳邦科技遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。

禁用童工

於員工任用管理辦法及社會責任行為準則管理辦法中明文規定，不得雇用童工。公司不進行強制勞動，不使用童工，不使用外國非法勞動者，並嚴格禁止未成年員工從事危險性工作，且遵照國家與地區的法令制定所有的工資與勞動條件及安全衛生基準，另制定公司內部相關規章來規範。

採用當地管理層

本公司認為採用當地人士不僅對當地經濟有所助益，更有助於公司瞭解當地需求和文化有助於當地企業社會責任建立信任與社群鏈結，以及公司治理強化合規與營運效率，因此各廠皆視狀況採用當地管理階層。

註1：資料統計以當年底(12/31)為準。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3：全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

註4：台灣員工人數統計含台灣禾邦2位及佳邦(外派)人數。

註5：佳邦永州廠於2025年中結束營運，其營運期間之數據與年度統計基準存在差異且資料難以統計，未納入2025年統計（後續相關統計資料亦同）；2025年起納入馬來西亞與子公司-寰辰之統計數據。

5.1.3 員工概況統計

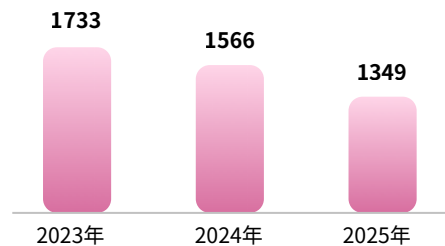
佳邦身為電子保護元件及天線產品的領導品牌，近年皆雇用超過1,000名員工，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

佳邦屬電子零組件產業，整體而言公司員工絕大部分皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

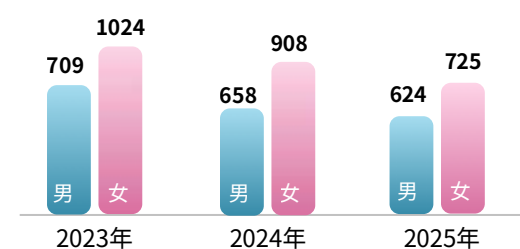
另外，公司的非員工工作者主要以委任性質的顧問、技術員或作業員為主，這些專業人士憑藉其豐富的知識與技能，協助公司各方面的運作與發展。透過這種靈活的合作模式，公司能夠有效整合內外部資源，並適時引入外部專家的建議，以補足內部資源的不足。

佳邦近三年員工統計

員工總數（單位：人）

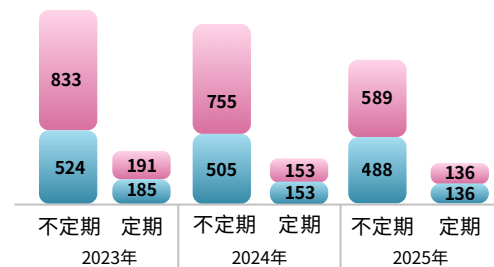


員工性別統計（單位：人）



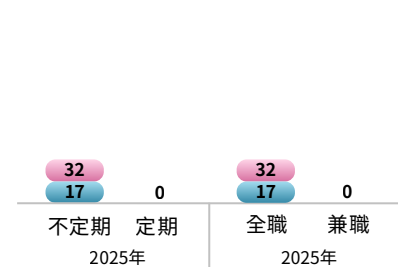
佳邦-勞雇合約_類別&性別

男 女（單位：人）



佳邦子公司(寰辰)-勞雇合約_類別&性別

男 女（單位：人）





5.1.3 員工概況統計

佳邦近三年_非員工統計

非員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數		738		701		814	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	361	4	318	4	362	0
	女	372	1	378	1	452	0
地區	臺灣	0	5	3	5	0	0
	蘇州	533	0	491	0	626	0
	無錫	199	0	201	0	188	0
	永州	1	0	1	0	-	-
	馬來西亞	0	0	0	0	0	0
工作性質		技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問
性別	男	361	4	318	4	362	0
	女	372	1	378	1	452	0
地區	臺灣	0	5	3	5	0	0
	蘇州	533	0	491	0	626	0
	無錫	199	0	201	0	188	0
	永州	1	0	1	0	-	-
	馬來西亞	0	0	0	0	0	0



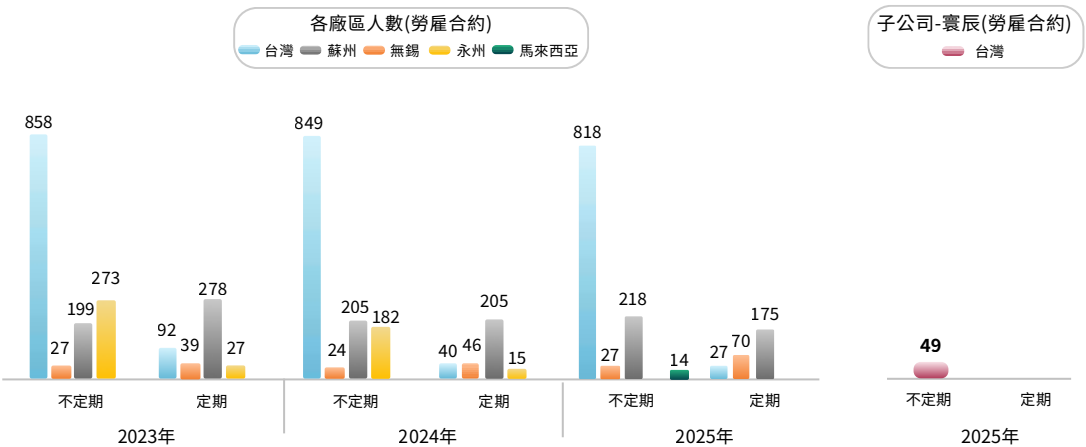
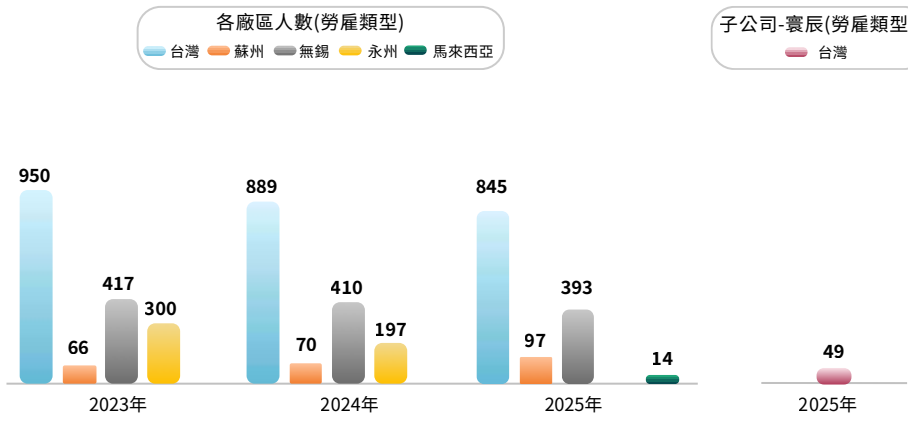
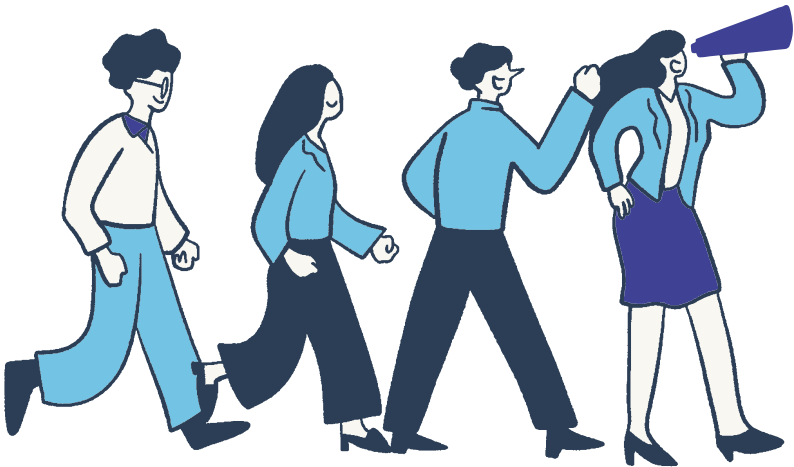
5.1.3 員工概況統計

佳邦子公司-寰辰非員工統計

非員工統計/年度		2025年	
工作者總數		0	
契約類型		派遣	委任
性別	男	0	0
	女	0	0
地區	臺灣	0	0
工作性質		技術員/作業員	高階技術顧問
性別	男	0	0
	女	0	0
地區	臺灣	0	0

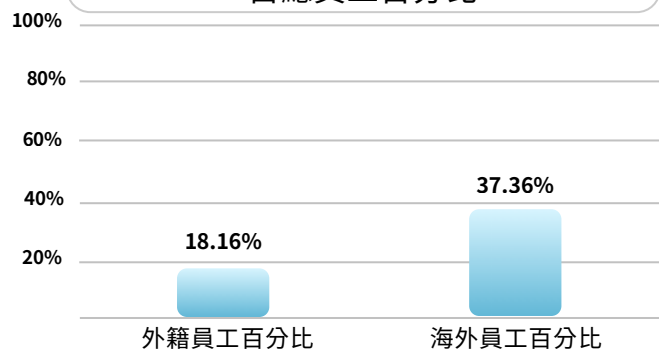
註1：非員工的工作者：為公司提供勞務，但與公司沒有勞雇契約的人，並且由公司控制/指揮其工作內容與執行方式，如派遣人員、承包廠商的駐點人員、高階主管退休後委任為高階顧問等。

此外，在全球化競爭的環境下，企業的人力組成是影響競爭力的關鍵因素之一。透過跨區域人才的配置，企業能夠更高效地拓展當地市場，並促進不同文化的交流。下方圖表呈現佳邦與寰辰2025年員工分布統計，展現公司在全球人才布局上的策略，並反映員工背景的多元性及全球化發展趨勢。

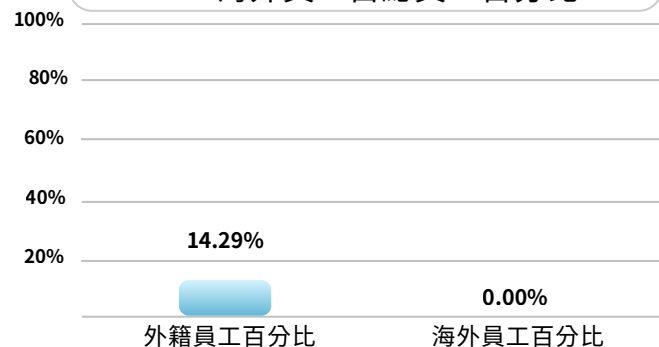


5.1.3 員工概況統計

佳邦2025年度外籍員工、海外員工
占總員工百分比



佳邦子公司-寰辰2025年度外籍員工、海外員工占總員工百分比



註1：外籍員工定義為在受雇國家需申請工作簽證之員工；海外員工定義為台灣區域以外員工。

在員工多元化方面，佳邦依職務性質區分為直接人員與間接人員。受產線作業特性影響，直接人員以女性為主；間接人員則因應研發、品保及業務等工作需求，以男性居多。就年齡分布而言，50歲以下員工占比約達 90%，顯示公司以中壯年為核心骨幹，並由具備實務經驗的資深主管帶領年輕團隊，人力結構穩定且具傳承效益。此外，公司積極響應政府政策，落實身心障礙人士進用，佳邦（台灣地區）進用人數皆優於法定標準，展現多元包容的企業文化。



佳邦台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。





5.1.3 員工概況統計

佳邦近三年員工多元化統計

多元化統計/年度			性別		年齡			學歷			地區				
			男性	女性	未滿30	30以上未滿50	50以上	研究所	大專院校	高中以下	臺灣	蘇州	無錫	永州	馬來西亞
直接人員	2023年	人數	300	672	297	568	107	3	118	851	572	149	9	242	0
		百分比	17.31%	38.78%	17.14%	32.78%	6.17%	0.17%	6.81%	49.11%	33.01%	8.60%	0.52%	13.96%	0.00%
	2024年	人數	238	540	197	505	76	4	341	433	499	125	9	145	0
		百分比	15.20%	34.48%	12.58%	32.25%	4.85%	0.26%	21.78%	27.65%	31.86%	7.98%	0.57%	9.26%	0.00%
	2025年	人數	206	392	151	400	47	3	104	491	467	118	9	-	4
		百分比	15.27%	29.06%	11.19%	29.65%	3.48%	0.22%	7.71%	36.40%	34.62%	8.75%	0.67%	-	0.30%
間接人員	2023年	人數	410	351	225	482	54	102	553	106	378	268	57	58	0
		百分比	23.66%	20.25%	12.98%	27.81%	3.12%	5.89%	31.91%	6.12%	21.81%	15.46%	3.29%	3.35%	0.00%
	2024年	人數	420	368	228	512	48	106	576	106	390	285	61	52	0
		百分比	26.82%	23.50%	14.56%	32.69%	3.07%	6.77%	36.78%	6.77%	24.90%	18.20%	3.90%	3.32%	0.00%
	2025年	人數	418	333	230	458	63	102	561	88	378	275	88	-	10
		百分比	30.99%	24.68%	17.05%	33.95%	4.67%	7.56%	41.59%	6.52%	28.02%	20.39%	6.52%	-	0.74%

註：未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%
研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*10



5.1.3 員工概況統計

子公司-寰辰近三年員工多元化統計

	多元化統計/年度		性別		年齡			學歷			地區
			男性	女性	未滿30	30以上未滿50	50以上	研究所	大專院校	高中以下	台灣
直接人員	2025年	人數	9	26	3	18	14	2	1	32	35
		百分比	18.37%	53.06%	6.12%	36.73%	28.57%	4.08%	2.04%	65.31%	71.43%
間接人員	2025年	人數	8	6	1	10	3	4	7	3	14
		百分比	16.33%	12.24%	2.04%	20.41%	6.12%	8.16%	14.29%	6.12%	28.57%

註：未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%
研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*10

佳邦進用身心障礙人數統計

年度	進用身心障礙人數	占台灣地區員工比例	優於法定比例
2023	男性5位，女性4位(含重度1位)	未加權為0.95% 加權後為1.05%	✓
2024	男性5位，女性5位(含重度2位)	未加權為1.12% 加權後為1.35%	✓
2025	男性7位，女性5位(含重度2位)	未加權為1.42% 加權後為1.66%	✓

註1：上表統計僅包含佳邦台灣地區。



5.2 適才適任

健全的人力資源是佳邦得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑佳邦吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務。其次，在升遷管道方面，公司將晉升資訊透明化與公開化，使工作績效優異的員工能夠獲得晉升機會，帶動同仁向標竿學習的良好風氣，如此一來，公司得以持續培養更多優秀人才。同時，公司規劃教育訓練計畫，安排員工進修，讓同仁在各自的專業領域持續成長，實現自我價值。此外，佳邦還設立多元化的溝通管道，與同仁展開對話。同仁能夠適時反映意見，公司則予以善意回應，促進勞資雙方和諧且互信的關係。



5.2.1 薪酬福利

對公司的意義

提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。

政策

為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力與績效表現」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。

負責部門/申訴機制

- 行政中心人力資源部
- 線上及線下總經理信箱

短期目標

- 持續實施每年度兩次績效考核，依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準及員工績效表現，每年提供適當調整薪資機會。
- 離職率降低5%/年。

中長期目標

- 依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，並依據員工績效，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇。

當年度投入資源

- 對員工每年度進行2次績效考核。
- 根據績效提供調薪、差異化獎金及股票報酬；2025年共發放247,588仟元NTD。

承諾

- 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。
- 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。

評估機制/成果

- 調薪、差異化獎金及股票報酬金額2025較2024年成長90%。
- 持續追蹤離職率並統計，以分析人力資源變動趨勢，進一步優化員工管理與提升留任率。佳邦2025年平均離職率相較2024年下降21.7%，達成年度訂立的目標。
- 公司持續追蹤法規更新，參考同業薪酬待遇，制定具競爭力的薪酬策略。

5.2.1 薪酬福利

佳邦根據年度營運目標及獲利狀況制定薪酬政策，提供優於法規且具市場競爭力的待遇。為了讓同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工定期接受績效與職涯發展考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

員工薪資依服務年資、學經歷與專業能力決定，不因生理或心理差異而有所不同。隨年資增長，員工產業知識與經驗累積，公司亦樂於分享獲利，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

此外，佳邦致力於提升員工工作效率，提供多項福利措施與優質的辦公環境。透過不定期舉辦各類員工活動，不僅能有效紓解工作壓力，也促進同事間的良性互動。同時，公司參考同業標竿企業，制定目標以持續優化企業管理與員工關懷，期望打造更理想的工作環境。



我們的做法

薪酬競爭力分析

參考市場標竿企業及薪資調查報告，並考量產業整體薪資，制定具競爭力的薪酬策略，定期推動調薪計畫。

績效導向激勵獎金制度

每年度進行兩次績效考核，考核重點包括目標管理、多面向考核及即時性回饋，並根據績效提供調薪、差異化獎金及股票報酬。

職工福利委員會

設有福委會，舉辦年終晚會、年度員工旅遊補助、部門活絡化等活動。

員工健康關懷

定期進行員工健康檢查、規劃健康促進活動、設置健康照護系統，積極追蹤關懷員工健康 設有員工協助方案、傷病處理關懷等機制，全方位守護員工健康。提供公司團保、癌症險、醫療險、意外險、住院慰問金、急難救助金等，協助同仁急難情況救助。

彈性工時

推展自主工時，員工可彈性上下班。

5.2.1 薪酬福利

佳邦人力資源發展計畫與目標

溝通機制

- 建立雙向溝通管道，確保員工意見被聽見
- 定期舉辦勞資會議並公告結果
- 設置匿名意見箱、建立內部溝通平臺（如總經理信箱）
- 目標：員工會議參與率 $\geq 80\%$

薪酬與福利

- 優化薪酬與福利結構，確保市場競爭力
- 提升員工滿意度，降低主動離職率
- 進行市場薪酬調查、提供彈性福利(進修補助、彈性工時等)
- 目標：離職率降低5%/年

勞資爭議處理

- 建立公正透明的勞資爭議解決流程
- 設置獨立申訴管道與第三方調解機制
- 定期進行法遵教育，確保公平合理的爭議處理
- 目標：爭議處理時長 ≤ 3 天，解決成功率 $\geq 90\%$

員工健康與安全

- 強化職場安全與心理健康支援
- 定期職場安全檢查、提供 EAP 員工協助方案
- 設立心理健康諮詢專線，並提高健康檢查頻率
- 目標：職災事故率 0、健康資源使用率 $\geq 80\%$

企業文化

- 推動平等尊重與多元包容的企業文化
- 舉辦多元文化活動、建立反歧視政策
- 表彰優秀員工與團隊，強化企業認同感
- 目標：離職率降低5%/年

法規遵循

- 確保勞動契約與管理制度符合法規
- 定期檢視勞動契約、更新員工手冊
- 舉辦勞基法教育訓練，提升員工法規認知
- 目標：法規遵循率 100%、勞檢缺失數 0 件

員工認股權、持股信託等股權分享計畫

本公司建立多元股權激勵機制，透過員工認股權憑證與員工持股信託計畫，將經營成果與同仁共享。藉由化員工為股東，強化團隊與公司之長期利益連結，落實共榮共好的企業文化。關於 2025 年度之詳細執行情形，請參閱公開資訊觀測站，網站連結：
<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t146sb05>



5.2.2 員工流動率分析

佳邦員工總數與流動人數之變動，主要反映公司組織架構的策略性調整。因應全球營運布局優化，2025 年度特定廠區（如永州廠）已停止營運，受撤廠作業影響，部分歷史數據難以溯及既往，故 2025 年之新進與離職率計算範疇，調整為涵蓋持續營運之據點。

佳邦 2025 年度整體離職人數為 266 人，相較於 2024 年下降 228 人，分析其組成，除部分同仁因個人職涯規劃離職外，主要族群為 30 歲至 50 歲之員工，性別分布則無顯著差異。若剔除廠區關閉之特殊影響，整體核心營運據點的離職率已由 2024 年的 31.55% 降至 2025 年的 19.72%，顯示人力結構在組織優化後更趨穩健。此外，馬來西亞據點於 2025 年正式納入營運統計，以展現公司海外布局之新進展。



5.2.2 員工流動率分析

佳邦近三年新進員工統計

新進員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		1733	-	1566	-	1,349	-
年齡	未滿30	179	10.33%	98	6.26%	92	6.82%
	30以上 未滿50	225	12.98%	147	9.39%	137	10.16%
	50以上	8	0.46%	1	0.06%	5	0.37%
性別	男	212	12.23%	137	8.75%	108	8.01%
	女	200	11.54%	109	6.96%	126	9.34%
學歷	研究所	14	0.81%	19	1.21%	22	1.63%
	大專院校	111	6.41%	115	7.34%	135	10.01%
	高中以下	287	16.56%	112	7.15%	77	5.71%
地區	臺灣	154	8.89%	121	7.73%	145	10.75%
	無錫	9	0.52%	17	1.09%	36	2.67%
	蘇州	65	3.75%	56	3.58%	34	2.52%
	永州	184	10.62%	52	3.32%	-	-
	馬來西亞	0	0.00%	0	0.00%	19	1.41%

佳邦近三年離職員工統計

離職員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		1733	-	1566	-	1,349	-
年齡	未滿30	344	19.85%	179	11.43%	98	7.26%
	30以上 未滿50	308	17.77%	277	17.69%	157	11.64%
	50以上	48	2.77%	38	2.43%	11	0.82%
性別	男	345	19.91%	227	14.50%	133	9.86%
	女	355	20.48%	267	17.05%	133	9.86%
學歷	研究所	21	1.21%	22	1.40%	33	2.45%
	大專院校	163	9.41%	159	10.15%	130	9.64%
	高中以下	516	29.77%	313	19.99%	103	7.64%
地區	臺灣	334	19.27%	247	15.77%	197	14.60%
	無錫	14	0.81%	17	1.09%	41	3.04%
	蘇州	67	3.87%	63	4.02%	23	1.70%
	永州	281	16.21%	167	10.66%	-	-
	馬來西亞	0	0.00%	0	0.00%	5	0.37%

5.2.2 員工流動率分析

佳邦子公司-寰辰新進員工統計

新進員工統計/年度		2025年	
		總數	比例
當年度員工總數		49	-
年齡	未滿30	4	8.16%
	30以上 未滿50	15	30.61%
	50以上	0	0.00%
性別	男	9	18.37%
	女	10	20.41%
學歷	研究所	3	6.12%
	大專院校	7	14.29%
	高中以下	9	18.37%
地區	臺灣	19	38.78%

佳邦子公司-寰辰離職員工統計

離職員工統計/年度		2025年	
		總數	比例
當年度員工總數		49	-
年齡	未滿30	1	2.04%
	30以上 未滿50	13	26.53%
	50以上	2	4.08%
性別	男	8	16.33%
	女	8	16.33%
學歷	研究所	0	0.00%
	大專院校	8	16.33%
	高中以下	8	16.33%
地區	臺灣	16	32.65%

註1：員工總數為當年底（12/31）的員工人數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底之員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底之員工總數）*100%。

佳邦非主管職務之全時員工薪資資訊

關於本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參考下方連結，並輸入「上櫃、114年度、電子零組件業」後，即可查閱本公司（公司代碼：6284）之相關薪酬數據。



非主管職務之全時員工薪資資訊

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

註1：上表統計僅包含佳邦台灣地區。

註2：上表統計採用臺灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，其定義與其他員工統計表格有所不同，因此數據呈現存在差異。





5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

佳邦依據性別與員工類別，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬之差異乃因於男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟佳邦為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。就基層人員薪資而言，佳邦直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

佳邦基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率		項目	比率					
			2023年		2024年		2025年	
重要營運據點	員工		男	女	男	女	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資	1.01	1	1	1	1.02	1
		薪酬	1.11	1	1.05	1	1.12	1
	間接人員	基本薪資	1.43	1	1.42	1	1.34	1
		薪酬	1.39	1	1.41	1	1.13	1
無錫	直接人員	基本薪資	1.08	1	1.03	1	1.04	1
		薪酬	1.13	1	1.12	1	1.06	1
	間接人員	基本薪資	1.11	1	1.06	1	1.31	1
		薪酬	1.49	1	1.28	1	1.49	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼；薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

佳邦基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率		項目	比率					
			2023年		2024年		2025年	
重要營運據點	員工		男	女	男	女	男	女
蘇州	直接人員	基本薪資	1.01	1	1.01	1	1.01	1
		薪酬	1.13	1	1.11	1	1.11	1
	間接人員	基本薪資	1.15	1	1.14	1	1.16	1
		薪酬	1.41	1	1.33	1	1.35	1
永州	直接人員	基本薪資	1	1	1	1	-	-
		薪酬	1.053	1	1.19	1	-	-
	間接人員	基本薪資	1	1	1	1	-	-
		薪酬	1.16	1	1.19	1	-	-
馬來西亞	直接人員	基本薪資	-	-	-	-	2.33	1
		薪酬	-	-	-	-	1.5	1
	間接人員	基本薪資	-	-	-	-	1.68	1
		薪酬	-	-	-	-	1.68	1

佳邦基層員工標準薪資比例

當年度基層員工標準薪資/基層員工標準薪資

員工類別	性別	比例
台灣直接人員	男	1.06
	女	1.11
無錫直接人員	男	1.03
	女	1
蘇州直接人員	男	1.03
	女	1
永州直接人員	男	1
	女	3.9
馬來西亞直接人員	男	3.18
	女	2

佳邦子公司-寰辰基層員工標準薪資比例

當年度基層員工標準薪資/基層員工標準薪資

員工類別	性別	比例
台灣直接人員	男	3.18
	女	2

註1：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

佳邦子公司-寰辰基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率 2025年	
重要營運據點	員工	項目	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資	1.04	1
		薪酬	1.13	1
	間接人員	基本薪資	1.51	1
		薪酬	1.46	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼；薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。



員工福利項目

台灣
蘇州
無錫
馬來西亞

- ☒ 團體意外險
- ☒ 定期健檢
- ☒ 結婚/喪葬補助
- ☒ 慶生聚餐
- ☒ 三節獎金
- ☒ 員工餐廳
- ☒ 績效獎金
- ☒ 哺乳室
- ☒ 年終獎金
- ☒ 員工宿舍
- ☒ 員工旅遊/家庭日/年終晚會
- ☒ 彈性工時

註：蘇州無員工宿舍；馬來西亞無團體意外險/結婚、喪葬補助/三節獎金/績效獎金/定期健檢/慶生聚餐
子公司寰辰無團體意外險/慶生聚餐/哺乳室/員工宿舍

本公司深植『以人為本』的企業文化，台灣地區同仁可依規申請育嬰留職停薪，大陸地區則落實育兒假政策，為支持同仁安心生養，我們結合醫護臨場服務專案，特設母性健康諮詢專場，由專業醫護人員提供全方位的生理與心理關懷。在制度面上，推行彈性工時與遠距辦公機制，賦予同仁依家庭需求靈活調整空間。硬體設施則完備專屬哺集乳室，並結合母性員工健康保護計畫，持續優化職場安全與福祉。佳邦具體實施情形與成效如下：





5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

佳邦實施措施	說明/執行成果
友善硬體設施服務 設置哺（集）乳室	營造尊嚴且溫馨的育哺環境，提供具隱密性、設備完善之專屬空間，並依規定給予同仁哺集乳時間，支持女性同仁復職後兼顧母乳哺育需求。
彈性工作安排 彈性工時與遠距辦公	針對間接人員推行彈性上下班制度，並針對有家庭照顧需求之同仁，提供經主管核可後的遠距辦公模式，協助同仁依據生活現況彈性調整工作節奏。
職業安全與母性保護 醫護臨場服務：母性諮詢專場	透過專業醫護人員臨場服務，特設母性健康諮詢專場，提供孕期與產後身心照護、職場風險評估與衛教指導。 執行成果： ● 專業諮詢：完成 10 位懷孕同仁及 2 位產後同仁之生理與心理深度諮詢。 ● 持續追蹤：針對 10 位懷孕同仁及 10 位生育後同仁進行 100% 的健康追蹤與關懷，確保母體健康與職務安全。



佳邦近三年育嬰假情形

員工育嬰留停統計/年度	性別	台灣		
		2023年	2024年	2025年
當年度符合申請育嬰留停的員工人數	男	-	9	39
	女	-	48	34
申請育嬰留停的員工數	男	10	6	1
	女	9	9	6
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	10	5	3
	女	8	12	5
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)（含提前復職）	男	9	3	1
	女	4	8	3
復職率（B/A）	男	90.00%	60.00%	33.33%
	女	50.00%	66.67%	60.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	4	0	0
	女	2	1	7
留任率（當年度C/前一年B）	男	100.00%	0.00%	0.00%
	女	28.57%	25.00%	87.50%

註1：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

註2：2025年符合育嬰留停資格人數=2022年至2025年申請產假、陪產假(陪產檢假)及申請育嬰留停的員工人數。

註3：大陸實施育兒假政策，且育兒假具體天數會因大陸各省有所不同，故上表育嬰假統計僅涵蓋台灣地區。

5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

佳邦子公司-寰辰育嬰假統計

員工育嬰留停統計/年度	性別	台灣
		2025年
當年度符合申請育嬰留停的員工人數	男	0
	女	1
申請育嬰留停的員工數	男	0
	女	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0
	女	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0
	女	0
復職率 (B/A)	男	0.00%
	女	0.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0
	女	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0.00%
	女	0.00%

註1：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

註2：2025年符合育嬰留停資格人數=2022年至2025年申請產假、陪產假(陪產檢假)及申請育嬰留停的員工人數。

註3：大陸實施育兒假政策，且育兒假具體天數會因大陸各省有所不同，故上表育嬰假統計僅涵蓋台灣地區。



此外，公司落實多元包容的休假制度，保障原住民同仁依法享有「歲時祭儀假」之權利，鼓勵其回歸部落參與傳統祭典。

佳邦歲時祭儀假統計

人數/年度	2023	2024	2025
使用人數	1	1	4

最後，為保障員工退休的財務規劃，佳邦台灣地區退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)；大陸地區則依據《中華人民共和國社會保險法》及《住房公積金管理條例》入職後為員工繳納五險及一金，待員工退休後如在當地繳滿15年（後續逐步遞增20年）可在當地辦理退休手續及每月由人社局發放退休金；而馬來西亞則透過個人公積金制度，藉由在職期間由公司與個人共同提撥資金到員工個人帳戶，累積成個人退休基金，而寰辰之退休金依照台灣地區法規辦理。

確定福利計畫（舊制退休金）

佳邦之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；佳邦業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。

確定提撥計畫（新制退休金）

佳邦自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。



5.2.3 員工薪資福利與友善職場措施

交誼廳



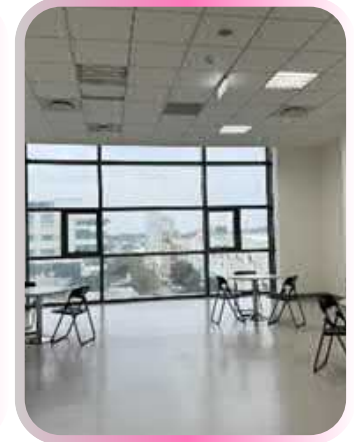
哺乳室



員工健檢



員工餐廳及休息區



◆ 公司活動-歲末同樂會

佳邦為感謝全體同仁整年度的辛勞與貢獻，在2025年歲末時舉辦同樂會。透過共享美食與驚喜盲盒交換等互動環節，讓同仁在忙碌之餘能充分放鬆與交流，促進跨部門情誼，凝聚團隊向心力。



5.2.4 員工發展計畫

對佳邦來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，本公司致力於打造多元共榮，透過完善的職涯培育體系，從新人一路到接班梯隊，打造一個學習型組織能兼顧商業與人力資本效益之員工發展計畫，確保商業運營和人才資本能夠永續發展。員工發展計畫為員工提供豐富涯職發展機會，使其在職場上發揮所長及潛力，實現個人專業成長及提升公司價值。

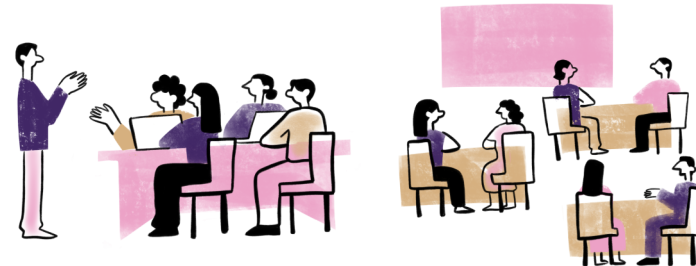
公司的人才培訓體系分為共通訓練與專業訓練兩大面向。共通訓練依職級規劃高階、中階及基層人才梯隊培訓，各級主管皆需完成年度24小時課程；另外在專業訓練方面，因應 AI 科技的快速發展，公司推動AI智慧加值計畫，期望透過培育員工AI實務能力，有效提升公司整體競爭力。

專業訓練：策略性人才培育，迎接未來挑戰

計畫名稱	經濟部 AI 智慧加值服務整合計畫
計畫說明	本公司於2025年開辦 AI 相關培訓課程共計3班，培育約116人次員工，課程涵蓋AI通識課程、程式開發應用課程、文書應用課程，促進員工在 AI 領域能力成長與實務應用。2025年度培訓內容如下： 「AI通識課程」課程包含 介紹AI應用趨勢，說明AI基本功能與應用工具，說明生成式AI基礎應用。共58位同仁參加，課程總時數達6小時。 「AI程式開發應用課程」課程包含使用AI工具撰寫程式，協助系統開發、機台測試等系統自動生成程式語言工具與實作。共30位同仁參加，課程總時數達7小時。 「AI文書應用課程」課程包含 AI文書應用工具介紹，以 ChatGPT及Copilot輔助Office應用與實作。共培訓28位，課程總時數達7小時。
員工參與比例	經濟部 AI 智慧加值服務整合計畫

共通訓練：豐富多采的職涯培訓體系

培訓計畫名	說明
高階人才梯隊培訓	- 目標：建立具前瞻策略視野、卓越決策能力與接班傳承意識之高階主管團隊，引領組織穩健發展並確保永續經營。 - 對象：由公司一級主管組成，或經MA評鑑合格後核可晉級之主管；當年度晉升一級主管者，需先符合MA評鑑合格後核可晉級。 2025 年高階主管培訓課程總時數：24小時 - 培育方向：以培育高階主管培訓為目標，具備組織發展與治理思維。課程設計以長期策略發展為主軸，為期一年透過學用思辨的過程，結合專題講授、個案研討、等多元方法，發展高階主管的關鍵能力，邁向卓越與永續發展。
中階人才梯隊培訓	- 目標：強化中階主管策略承接、團隊整合與管理影響力，確保組織目標有效執行。 - 對象：由一級主管提報經/副理級以上主管入隊，或經AP評鑑合格後核可晉級之主管。 2025 年中階主管培訓課程總時數：24小時 - 培育方向：培養中階主管具備承接公司策略、整合資源並帶領團隊達成目標的能力，成為組織穩定運作與人才培育的關鍵樞紐。
基層人才梯隊培訓	- 目標：強化基層主管帶人、帶事與帶績效的能力，確保團隊穩定運作並落實組織制度。 - 對象：由部門主管提報並由一級主管核可之課級主管或具發展潛能之優秀員工入隊培訓。 2025 年基層主管培訓課程總時數：24小時 - 培育方向：建立基層主管基本管理能力，確保團隊運作穩定、任務有效執行，並成為組織文化與制度的第一線落實者。





5.2.4 員工發展計畫

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。佳邦積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，佳邦鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數較直接人員多；同時男性員工平均受訓時數亦較女性員工多。



佳邦員工訓練時數統計

	年度		2023年	2024年	2025年
臺灣廠	每名員工平均受訓時數		3.49	9.04	9.58
	依性別分類員工平均受訓時數	女	2.69	7.00	8.21
		男	4.18	10.05	11.19
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	1.92	3.79	5.04
		間接	5.62	14.29	15.23
無錫廠	每名員工平均受訓時數		3.59	1.72	2.97
	依性別分類員工平均受訓時數	女	3.24	2.40	2.9
		男	3.91	1.70	3.03
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	1.61	2.00	2.94
		間接	3.59	1.64	2.99

	年度		2023年	2024年	2025年
蘇州廠	每名員工平均受訓時數		4.37	7.65	11.93
	依性別分類員工平均受訓時數	女	5.23	8.23	11.22
		男	4.75	7.84	12.48
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	6.98	7.36	12.04
		間接	5.42	9.05	14.6
永州廠	每名員工平均受訓時數		3.17	3.89	6.17
	依性別分類員工平均受訓時數	女	2.50	8.15	6.20
		男	5.47	2.78	5.86
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	2.56	3.23	6.32
		間接	3.64	6.96	5.96



5.2.4 員工發展計畫

佳邦員工訓練時數統計

年度			2023年	2024年	2025年
馬來西亞廠	每名員工平均受訓時數		-	-	5.29
	依性別分類員工平均受訓時數	女	-	-	5.33
		男	-	-	5.27
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	-	-	4
		間接	-	-	6.25

佳邦子公司-宸辰員工訓練時數統計

年度			2025年
臺灣廠	每名員工平均受訓時數		2.59
	依性別分類員工平均受訓時數	女	2.61
		男	2.47
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	2.5
		間接	2.59

註1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

5.2.5 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫與市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能够以員工需求為出發點建構友善職場。佳邦恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，台灣營運據點依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，由高階管理層參與協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。因應 2025 年永州廠搬遷調整，本公司全面依據當地法律規範執行員工解雇與補償程序，致力將遷廠對員工之衝擊降至最低，落實企業對勞工權益的承諾。另2025年宸辰發生一起勞資糾紛，經過協商與相關程序後，該案件已妥善處理並正式結案。

同時，佳邦亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能够充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。

申訴項目/申訴管道	電話	信箱
員工意見信箱	無	各廠員工意見箱
性騷擾申訴	037-585555 # 11410	joanna.chung@inpaq.com.tw
職場不法侵害	行政中心	總經理信箱



5.2.5 勞資溝通

對公司的意義

勞資關係和諧可讓企業的人力資源持續補充新血，員工願意為公司作出貢獻，公司得以持續經營。

政策

- 遵循當地勞動法令。
- 保障員工依法享有的權利。

負責部門/申訴機制

人力資源部部門/信箱



短期目標

透過定期勞資會議，讓員工表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

中長期目標

- 持續透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作。
- 定期追蹤勞動法規更新情況，遵循當地勞動法令。
- 勞資爭議維持零案件。

承諾

- 定期召開勞資會議，讓員工得以表達意見，同時讓公司管理階層適時掌握員工的勞動條件。
- 每當員工提出意見，公司均會即時處理，並善意回覆。
- 通過勞資雙方溝通，使公司正視勞工權益，將員工建議逐一轉化成政策並落實。

當年度投入資源

台灣廠區：定期召開勞資會議，並確實做好會議紀錄與追蹤後續執行。

評估機制/成果

當年度召開4次勞資會議。

5.3 職業安全衛生

對公司的意義

員工以及承攬商為企業重要人力資本，確保工作環境安全及人員健康，為企業基本社會責任。

政策

- 依循公司訂定環安衛政策。
- 建置內部程序並成立相關委員會組織，透過環安管理代表宣達各項促進安全與健康方案。

承諾

- 遵循環安衛相關法規與顧客環安衛相關之要求。
- 提供安全健康的工作條件以預防與工作相關的傷害和不健康。
- 持續消除危害及降低職業安全衛生風險。
- 持續支持工作者在職業安全衛生相關議題之諮詢及參與。
- 持續改善環安衛管理系統以提升環安衛運行績效。

短期目標

- 全面推廣改善工作環境，讓員工於友善職場工作，提升工作效率。
- 落實醫護臨場健康服務，推行職安四計畫調查與諮詢，採取必要之預防及健康促進措施。
- 落實健康促進，確保員工身心靈之健康，得到完善照護。

中長期目標

- 持續改善工作環境，打造零職災的工作環境
- 定期鑑別法規，並確保持續符合法規要求。
- 預防危害及降低風險，減少場內職災事故，重大職災維持零案件。

當年度投入資源

- 台灣廠區投入經費：
作業環境監測：222.2 仟元NTD。
員工健康促進：847.7 仟元NTD。
消防改善：367.1 仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
健康檢查及作業環境監測：209.6 仟元RMB。
消防改善：185.4 仟元RMB。

評估機制/成果

- 透過機制定期監督、檢視，如每季環境/職業安全衛生委員會。
- 定期進行宣導及訓練，2025年職安訓練共8,950人次，共67,246小時。
- 每年進行一次一般健康檢查及特殊健檢。
- 每年委外進行消防檢查。
- 每年定期執行職安設備維護與檢查。
- 建構內部溝通管道，如總經理信箱，確保權益。
- 無死亡，嚴重職災事件發生。

負責部門/申訴機制

安衛室/信箱

5.3.1 職業安全衛生管理系統

為落實職業安全衛生風險管控，並打造健康安全的勞動環境，佳邦嚴謹遵循《職業安全衛生法》等法規要求，保障範圍涵蓋全體同仁及非員工工作者。本公司各廠區均導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，透過年度內部稽核與第三方外部驗證，確保系統運作之有效性，並藉由風險管理機制預防職場危害，持續精進職安衛管理績效。

佳邦職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

年度	管理系統/法令	類型	人數	比例
2023年	ISO 45001/ 當地職安法規	員工	1,733	100%
		非員工	738	100%
2024年		員工	1,566	100%
		非員工	701	100%
2025年		員工	1,349	100%
		非員工	814	100%

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

員工的安全意識對於確保工作環境的健康與安全非常重要。員工如果能夠提高對潛在危險的認識並且採取適當的預防措施，不僅能夠減少事故的發生，還能夠提升整體工作的效能。這包括瞭解和遵守安全規範、積極參與安全培訓、及時報告任何潛在的危險和事故。佳邦建立「安全衛生風險鑑別管理程序」進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。對於職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據佳邦制訂之「工業安全衛生管制程序」進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，防止類似事故的再次發生。

5.3.3 職業健康服務與健康促進

佳邦在員工健康定期追蹤方面，依據各營運所在地之法規與同仁需求建立健康檢查機制。佳邦台灣地區員工每年會進行一次一般健康檢查及特殊作業健檢，大陸地區則會執行崗前體檢、崗中體檢、離崗體檢，並額外提供福利體檢，佳邦承諾會持續積極投入各項資源推動健康改善措施，全方位守護員工福祉。

佳邦當年度體檢參與人次

體健種類/廠區	臺灣廠	無錫廠	蘇州廠	總計
一般體檢(在職)	729	-	-	729
特殊作業體檢(在職)	133	-	-	133
崗前體檢	-	561	1,340	1,901
崗中體檢	-	195	393	588
離崗體檢	-	43	8	51
福利體檢	-	188	222	410

註1：臺灣廠為竹南廠、台中廠體檢人次總和。



5.3.3 職業健康服務與健康促進

除此之外，佳邦台灣地區依據勞工健康保護規則，依法設置專責護理師，另有委託駐廠執業醫師，定期進行臨場訪視，提供員工健康諮詢，亦依照TOSHMS公告之指引，訂定並實施職場母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及人因性危害預防計畫，依據評估結果以及實際發生狀況採取相改善措施，若為高風險對象，則由專責護理師及駐廠職醫協助進行後續健康諮詢，佳邦不定期規劃職場健康促進活動，如心肺復甦術、健康宣導等，關懷員工在身心靈方面之健全發展。佳邦現行措施如下所示：

工作環境與員工人身安全措施

項目	內容
門禁安全	與保全公司簽約，維護廠房安全，日夜均設有嚴密門禁監視系統。
各項設備之維護及檢查	- 依據建築物公共安全每2年進行公共安全檢查。 - 依據消防法規定，每年委外進行消防檢查。 - 每年定期做高低壓電器設備、升降機、空調設備、飲水機、公務車、消防器材等進行維護與檢查。
生理衛生	健康檢查：辦理新進員工身體體檢，在職員工每年定期健康檢查。
保險及醫療慰問	依法投保勞保(含職災保險)、健保，另外投保意外險、意外醫療險等。
職場安全	操作機台設備前須接受完整教育訓練，避免受傷。

醫師臨場服務



員工健康檢查



健康促進推廣



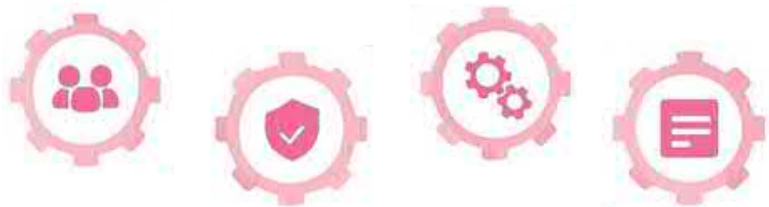
健康宣導



5.3.4 工作者的參與及溝通

依據職業安全衛生法規，佳邦成立環境安全衛生委員會，並指派勞工代表反應員工意見，每季定期召開一次會議，台灣廠區勞方參與人數為法規要求之三分之一以上，以2025年為例，台灣廠區第四次會議勞方代表出席5人，資方代表出席5人，如遇代表不克出席者，亦會指派相當權責之人員代理出席，整體勞方代表占委員會人數50%以上，優於法定比例；安衛委員會共同審議各項危害預防措施、作業環境監測計畫、意外事故調查及現場安全衛生管理績效等議題，並擁有決策權。承攬商若有職安衛方面相關問題時，可直接反應給業務主辦單位負責人，進行雙向溝通及交流。至於大陸各廠區由於中國法規目前未有要求安衛委員會當中勞方代表的人數，仍維持每季召開1次之頻率，同時大陸各廠區皆有組成工會，負責監督員工職業安全之落實情形及提出相關建議，佳邦藉由雙重機制強化對員工職安的保護。

會議名稱	會議頻率	參與單位	申述管道
勞資會議	每季	勞資雙方代表	總經理信箱 性騷擾申訴信箱 職安衛信箱
職工福利委員會	每季		
職業安全衛生委員會	每季		
ISO 9001&45001系統管審會	每年		



5.3.5 職業安全衛生教育訓練

為了建立安全文化及加強員工安全意識，佳邦提供完善的教育訓練資源，新入職人員必須接受新人教育訓練，包含一般職業安全及作業上可能遭遇危害之訓練，另外依照法規要求定期舉辦消防演練及在職教育訓練等，以竹南廠之在職教育訓練為例，每年根據不同作業站別進行同業相關事故以及廠內發生事故之案例分享，其它廠區則會利用員工月會等時機進行相關案例說明宣導。

當年度員工職安受訓情形

課程訓練種類	課程說明	總人次	總時數
通識職安教育訓練	包含新人、在職員工職安教育訓練、ISO 45001等職安教育訓練課程	5,865	59,696
緊急應變演練	包含火災預防、地震、CPR + AED、化學品洩漏等演練	2,834	6,854
專業職能與證照回訓	包含急救人員、有害作業、輻射防護、有機溶劑、防火管理人、化學品管理(洩漏)、安全管理、職業衛生管理等課程	117	428
職場健康保護	職場不法侵害、性騷擾防治講座	134	268
總計		8,950	67,246

註1：上表為台灣廠區、蘇州廠、無錫廠統整之表格。

5.3.6 職業災害管理統計及分析

佳邦已建立職災管理機制，並依據ISO 45001職業安全衛生管理系統的標準，持續實施相關規範。公司定期進行職業安全衛生教育訓練，提前辨識和矯正員工可能存在的危害及風險行為，將安全視為首要原則，強調作業時遵守標準流程，避免因追求速度而忽略安全性。若工作中發生事故，公司設有緊急應變計畫和通報系統，能迅速通知相關主管。同時，公司會針對事故展開調查，分析原因並制定改進對策，防止類似事件再次發生，降低員工在工作場所中作業的風險。

佳邦近三年職業傷害統計

廠區	年度	總經歷工時	職業傷害造成的死亡事故		嚴重的職業傷害		可記錄之職業傷害		職業病		可記錄之職業病	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
臺灣廠	2023	1,538,172	0	0	0	0	1	0.65	0	0	0	0
	2024	1,949,896	0	0	0	0	4	2.05	0	0	0	0
	2025	1,984,584	0	0	0	0	2	1.01	0	0	0	0
無錫廠	2023	853,693.5	0	0	0	0	1	1.17	0	0	0	0
	2024	949,096.5	0	0	0	0	1	1.05	0	0	0	0
	2025	875,231	0	0	0	0	2	2.29	0	0	0	0
蘇州廠	2023	2,806,681	0	0	0	0	2	0.71	0	0	0	0
	2024	2,575,490	0	0	0	0	3	1.16	0	0	0	0
	2025	2,670,250	0	0	0	0	10	3.74	0	0	0	0

註1：依據每100萬工作小時計算比率。
註2：台灣廠為包含竹南廠與台中廠。
註3：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註4：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；上下班交通事故不列入統計。

2025年度發生的職業傷害類型主要為壓傷、不當動作及其他物理性傷害，佳邦已針對職業傷害事件制定相對應的改善措施，今年無發生任何重大職業傷害以及職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件。

職業傷害主要類型/年度	2023	2024	2025	危害及改善說明
跌傷	0	3	0	無錫廠改善措施： 郵件宣導、安全教育訓練。 竹南廠改善措施： 於昏暗處行進，應打燈輔助照明勿邊走邊滑手機。
夾、捲	0	2	3	竹南廠改善措施： 1.優化設備程式邏輯。在機台開啟自動運轉狀態下，設備在任何運作模式(生產模式、工程維修模式)，皆啟動相關安全裝置。 2.製作保護蓋板遮蔽有風險孔洞。 無錫廠改善措施： 1.在設備醒目處增加提醒：「設備未停機、嚴禁手伸入!」的警示標誌。 2.對全體人員進行安全倡導，提高安全意識。 3.對事故人員再上崗前，進行一次安全培訓。 4.設備方面增加防呆措施、保護光柵、信號跟急停開關，保護操作人員即使犯錯也能在安全狀態。 蘇州廠改善措施： 1.四合一設備取消手動屏蔽安全門的功能。 2.對事故人員再上崗前，進行一次安全培訓。
物體飛落	0	1	1	竹南廠改善措施：要求搬運貨物時穿戴安全鋼頭鞋，及教育訓練宣導。
不當動作	1	0	6	竹南廠改善措施： 1.機構安裝閉門器 2.產線生產危害安全教育訓練 無錫廠改善措施： 1.在該設備顯眼處張貼「設備維修時，請切換至手動模式」警示標誌 2.組織全體維修者進行安全培訓-培訓簽到記錄
液體噴濺	0	1	0	竹南廠改善措施：重新評估吸球連接處的緊密度，及配戴安全護目鏡。
壓傷	3	0	4	無錫廠改善措施： 已完成烘箱門加裝緩衝裝置。 蘇州廠改善措施： 已完善設備安全及作業方式安全。

註1：上表統計總數包含台灣廠區與大陸廠區

5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，佳邦透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，佳邦亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

當年度捐贈
金額統計

捐贈對象	捐贈金額(仟元)
財團法人華科事業群慈善基金會	1,000
財團法人嘉聯益慈善事業基金會	200
社團法人苗栗縣視覺障礙者福利協進會	30
總計	1,230



2025/01/13 年菜捐贈

為落實企業社會責任，於農曆年前夕響應人安基金會及華山基金會「年菜捐贈」公益行動，邀請主管一同支持，將溫暖與關懷傳遞至社會角落，協助在地弱勢族群能安心、溫馨共度佳節。實踐「取之於社會、用之於社會」的永續承諾，期盼發揮正向影響力，帶動社會共好的良善循環。



2025/10/08-竹南廠 & 2025/10/16-台中廠 Monday Nice

打造健康友善的工作環境，與「華科基金會」攜手辦理【Monday Nice】活動，透過香氛療癒體驗，舒緩同仁的周一症候群，期盼讓同仁在放鬆身心的同時，也能在公司內部傳遞關懷與溫暖。



5.4 公益參與

【2025/10/08 光之手暖心療癒活動】

公司重視同仁的身心健康，並積極推動公益活動，希望用行動幫助及支持弱勢就業。特別安排【視障按摩師】到廠服務，號召同仁響應活動，不僅為員工提供舒壓放鬆的健康照護，更展現對視障工作者穩定就業與經濟獨立的支持。



2025/10/14-11/14讓愛傳出去

與「華科基金會」攜手辦理【Monday Nice 讓愛傳出去-聖誕禮物募集計畫】活動，透過與「iGoods 愛物資」合作，認捐百份聖誕禮物送給孩子，讓佳邦主管及同仁成為孩子的聖誕超人，點亮孩子心願！



2025/12/18職場體驗營

為落實多元、平等與包容精神，與「華科基金會」合作舉辦【職場體驗營】活動，本活動專為聽損族群設計，提供實務履歷撰寫提醒與面試應對指導外，並安排廠內身障同仁與主管現身說法，分享職涯歷程，期盼透過實質的經驗傳承與職場互動，藉此鼓勵聽損朋友不要因為自身的障礙而自我受限，勇於突破框架、發揮潛能。



附錄一 GRI 準則內容索引

使用聲明	佳邦科技股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容。			
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021			
適用的GRI行業準則	不適用。			
註	主題名稱前標註*為重大主題			
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	17
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針/ESG資訊揭露	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針/發行頻率/意見回饋	4
	2-4	資訊重編	編輯方針/ESG資訊揭露	4
	2-5	外部保證/確信	撰寫依據及資訊確認方式	4
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	17
	2-7	員工	5.1.3員工概況統計	74
	2-8	非員工的工作者	5.1.3員工概況統計	74
治理	2-9	治理結構及組成	1.1永續推行委員會、3.1治理實務	6、23
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	25
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	25

附錄一 GRI 準則內容索引

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會、3.2風險管理	25、31
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1董事會、3.2風險管理	25、31
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續推行委員會	6
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	25
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	25
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	25
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	25
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	28
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	28
	2-21	年度總薪酬比例	保密規定/公司基於薪資保密規定限制不予揭露	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話/執行長的話	1
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信、5.1.1佳邦人權政策	30、73
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信、5.1.1佳邦人權政策	30、73
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信、5.1.1佳邦人權政策	30、73
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	編輯方針/意見回饋: 1.3利害關係人溝通管道與關注議題	4、7

附錄一 GRI 準則內容索引

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
策略、政策與實務	2-27	法規遵循	3.4法規遵循	39
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	21
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2確認利害關係人、1.3利害關係人溝通管道與關注議題	7
	2-30	團體協約	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。	
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	10
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題/重大主題清單	10
經濟面				
*經濟績效				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5營運績效	40
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5營運績效	40
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3氣候變遷因應策略	33
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	82
	201-4	取自政府之財務援助	3.5營運績效	40

附錄一 GRI 準則內容索引

(自訂主題名稱)				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6.1創新研發	43
*創新研發		自訂重大主題	3.6.1創新研發	43
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6.2產品品質	45
*產品品質		自訂重大主題	3.6.2產品品質	45
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7資安防護	47
*資訊安全		自訂重大主題	3.7資安防護	47
環境面				
能源				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.1 能源管理	51
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.2 能源使用量	51
	302-2	組織外部的能源消耗量	資訊無法取得/不完整/本公司目前尚未向供應鏈取得能源使用相關數據	
	302-3	能源密集度	4.2.2 能源使用量	51
	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節約能源	54
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.3 節約能源	54

附錄一 GRI 準則內容索引

物料				頁碼
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2.7 原物料使用	59
水與放流水				
GRI 303：水與放流水2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4.1 水資源風險評估	60
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4.1 水資源風險評估	60
	303-3	取水量	4.4.2 水資源使用	60
GRI 303：水與放流水2018	303-4	排水量	4.4.2 水資源使用 4.4.3 廢污水管理	60、62
	303-5	耗水量	4.4.2水資源使用	60
*排放				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.4 溫室氣體管理	55
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理	55
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理	55
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理	55
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.4 溫室氣體管理	55
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.5 節能減碳措施	57
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用/本公司未有相關氣體排放	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2.6 空氣汙染防制	58

附錄一 GRI 準則內容索引

*廢棄物				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5廢棄物處理	63
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5廢棄物處理	63
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5廢棄物處理	63
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物處理	63
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5廢棄物處理	63
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5廢棄物處理	63
供應商環境評估				頁碼
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.6.1供應商篩選與評鑑	68
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.6.1供應商篩選與評鑑	68

人群（含人權）面

*勞雇關係				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	82
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.2員工流動率分析	83
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.3員工薪資福利與友善職場措施	85
	401-3	育嬰假	5.2.3員工薪資福利與友善職場措施	85

附錄一 GRI 準則內容索引

*勞/資關係				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.5勞資溝通	93
GRI 402：勞/資關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.5勞資溝通	93
*職業安全衛生				頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3.1職業安全衛生管理系統	95
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1職業安全衛生管理系統	95
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2危害辨識、風險評估及事故調查	95
	403-3	職業健康服務	5.3.3職業健康服務與健康促進	95
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.4工作者的參與及溝通	97
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5職業安全衛生教育訓練	97
	403-6	工作者健康促進	5.3.3職業健康服務與健康促進	95
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.2危害辨識、風險評估及事故調查 5.3.3職業健康服務與健康促進	95
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1職業安全衛生管理系統	95
	403-9	職業傷害	5.3.6職業災害管理統計及分析	98
	403-10	職業病	5.3.6職業災害管理統計及分析	98

附錄一 GRI 準則內容索引

訓練與教育				頁碼
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.4員工發展計畫	90
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	83
員工多元化與平等機會				頁碼
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1董事會	25
			5.1.3員工概況統計	74
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.3員工薪資福利與友善職場措施	85
供應商社會評估				頁碼
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.6.1供應商篩選與評鑑	68
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.6.1供應商篩選與評鑑	68



附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球範疇一排放總量	量化	公噸 (t) CO2-e	1) 2025年度竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠範疇1排放總量共1,209.6049公噸CO2e。
		(2) 全氟化合物排放總量			(2) 2025年度全氟化合物排放總量：佳邦不適用該指標。
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化敘述	-	詳細內容參照報告書章節4.2
製造端能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗量	量化	千兆焦耳(GJ)、百分比(%)	(1) 2025年度能源總消耗量：204,355.3444 GJ
		(2) 使用電網佔總能源消耗比例			(2) 2025年度使用電網佔總能源消耗比例：100%
		(3) 使用再生能源佔總能源消耗比例			(3) 2025年度使用再生能源佔總能源消耗比例：0%
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	千立方公尺(m³)、百分比(%)	2025年度總取水量：246.1098k立方公尺(m³) 2025年度總取水量及屬於高水壓力地區比例：31.7094%
		(2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例			2025年度總耗水量：141.5668k立方公尺(m³) 2025年度總耗水量及屬於高水壓力地區比例：23.6214%
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	公噸(t)、百分比(%)	2025年度製造過程中產生有害廢棄物：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠共342.9613公噸。 2025年度有害廢棄物回收比例：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠四廠統計為46.1716%。

附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化敘述	-	詳細內容參照報告書章節5.3
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	金額(\$)	因公司當年度沒有發生相關事件，故相關損失0元。
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工百分比 (2) 海外員工百分比	量化	百分比(%)	(1) 佳邦外籍員工百分比：佳邦18.16%；寰辰14.29%。
					(2) 海外員工百分比：佳邦37.36%；寰辰0%。註：外籍員工為在受雇國家需申請工作簽證之員工；海外員工為台灣區域以外員工。
產品生命周期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474可申報物質的產品收入比例	量化	百分比(%)	含IEC 62474應申報物質的產品營收百分比：0%
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	-	不適用
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化說明	-	關鍵材料短缺或交期過長之風險控管： (1)提供供應商長交期FCST。 (2)與客戶緊密聯繫，取得明確專案進度與訂單量增減。 (3)適當提高關鍵原物料的庫存水平，以應對突發需求或供應延遲。
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	金額(\$)	因公司當年度沒有發生相關事件，故相關損失0元。



附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
活動指標 (Activity Metrics)					
-	TC-SC-000.A	總產量	量化	-	2025年度本公司產品產量如下： 元件23,560,679.46 K pcs 天線655,491.90 K pcs
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比量	量化	百分比 (%)	元件、天線產品都是自有廠房製造出貨，比例為100%。

附錄三 永續揭露指標-電子零組件業

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025年度能源總消耗量：204,355.3444GJ 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總總取水量：246.1098k m ³ 總耗水量：141.5668k m ³	千立方公尺(m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025年度製造過程中產生有害廢棄物：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠共342.9613公噸 2025年度有害廢棄物回收比例：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠四廠統計為46.1716%	公噸(t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	詳細內容參照報告書章節5.3	比率(%), 數量
五	產品生命周期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	本公司係屬B2B之銷售模式，未參與最終客戶之產品、原料或部份零組件於生命週期結束時回作業。	公噸(t), 百分比(%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	針對關鍵原物料短缺或交期過長之風險控管： (1)提供供應商長交期FCST。 (2)與客戶緊密聯繫，取得明確專案進度與訂單量增減。 (3)適當提高關鍵原物料的庫存水平，以應對突發需求或供應延遲。	n/a
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	未有因反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025年度本公司產品產量如下： 元件23,560,679.46 K pcs 天線655,491.90 K pcs	依產品類型而不同



附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

項目	執行情形												
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，負責監督氣候治理策略、風險管理機制及氣候目標推動情形，並將氣候相關議題納入公司重大決策與營運策略中。為強化永續治理效能，董事會下設永續發展委員會，由獨立董事擔任主任委員，統籌氣候變遷與永續發展相關事務，並定期向董事會報告執行情形；另設永續推行委員會，負責氣候風險與機會之鑑別、評估及因應措施推動，涵蓋轉型風險、實體風險及低碳轉型機會等議題。												
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	<table><tr><th>風險類型/風險面向</th><th>風險項目</th><th>期間</th><th>對公司的財務衝擊</th></tr><tr><td>轉型風險/政策和法規風險</td><td>溫室氣體管理與碳費制度因應</td><td>短、中、長期</td><td> - 依環境部2024年8月公告《碳費收費辦法》，我國將於 2025 年起試行碳費制度，初期針對年排放量逾2.5萬公噸事業徵收，每噸300元，並每兩年檢討。 - 假設2030年納管門檻降至1萬公噸且費率調升至500元／噸，依本公司2025年排放量13,876公噸推估，年度碳費支出約693萬元。 </td></tr><tr><td>實體風險/市場</td><td>原物料成本上漲</td><td>短、中、長期</td><td> - 在全球淨零排放趨勢與碳管制政策推動下，上游原物料因應碳成本內部化而價格上升。 - 國際供應鏈要求低碳材料與綠色採購，可能導致符合環保規範之原物料供給較為有限。 - 氣候極端/地緣政治變化影響上下游供應鏈及運輸，增加成本及導致交期延宕或斷鏈影響。 </td></tr></table>	風險類型/風險面向	風險項目	期間	對公司的財務衝擊	轉型風險/政策和法規風險	溫室氣體管理與碳費制度因應	短、中、長期	- 依環境部2024年8月公告《碳費收費辦法》，我國將於 2025 年起試行碳費制度，初期針對年排放量逾2.5萬公噸事業徵收，每噸300元，並每兩年檢討。 - 假設2030年納管門檻降至1萬公噸且費率調升至500元／噸，依本公司2025年排放量13,876公噸推估，年度碳費支出約693萬元。	實體風險/市場	原物料成本上漲	短、中、長期	- 在全球淨零排放趨勢與碳管制政策推動下，上游原物料因應碳成本內部化而價格上升。 - 國際供應鏈要求低碳材料與綠色採購，可能導致符合環保規範之原物料供給較為有限。 - 氣候極端/地緣政治變化影響上下游供應鏈及運輸，增加成本及導致交期延宕或斷鏈影響。
風險類型/風險面向	風險項目	期間	對公司的財務衝擊										
轉型風險/政策和法規風險	溫室氣體管理與碳費制度因應	短、中、長期	- 依環境部2024年8月公告《碳費收費辦法》，我國將於 2025 年起試行碳費制度，初期針對年排放量逾2.5萬公噸事業徵收，每噸300元，並每兩年檢討。 - 假設2030年納管門檻降至1萬公噸且費率調升至500元／噸，依本公司2025年排放量13,876公噸推估，年度碳費支出約693萬元。										
實體風險/市場	原物料成本上漲	短、中、長期	- 在全球淨零排放趨勢與碳管制政策推動下，上游原物料因應碳成本內部化而價格上升。 - 國際供應鏈要求低碳材料與綠色採購，可能導致符合環保規範之原物料供給較為有限。 - 氣候極端/地緣政治變化影響上下游供應鏈及運輸，增加成本及導致交期延宕或斷鏈影響。										
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<table><tr><td>實體風險/立即性風險</td><td>颱風、洪水等極端天氣事件</td><td>中、長期</td><td> - 因極端氣候事件日益頻繁，颱風與暴雨發生次數增加，可能造成大範圍運輸中斷，進而影響供應鏈運作及客戶權益，預估影響公司營業收入。 </td></tr><tr><td>機會/資源效率</td><td>採用更高效運輸設備</td><td>中、長期</td><td> - 導入自動運輸車輛，取代人工搬運貨物於二棟建築物6個樓層之間。 - 自動運輸24小時運行，沒有人力休息問題，載運量提高，效率提升。 - 減少空載與重複運輸，進一步降低單位產品運輸成本，長期預計可減少8個人力。 </td></tr><tr><td>機會/資源效率</td><td>採用高效率生產設備</td><td>中、長期</td><td> - 導入高效率與自動化生產設備，可降低能源使用，預估可減少用電成本約5%～15%。 - 透過自動化生產，減少人力依賴，預估可降低產線人力成本約10%～25%。 - 提升產品良率與製程穩定性，降低不良品與報廢損失，減少原物料成本支出。 </td></tr></table>	實體風險/立即性風險	颱風、洪水等極端天氣事件	中、長期	因極端氣候事件日益頻繁，颱風與暴雨發生次數增加，可能造成大範圍運輸中斷，進而影響供應鏈運作及客戶權益，預估影響公司營業收入。	機會/資源效率	採用更高效運輸設備	中、長期	- 導入自動運輸車輛，取代人工搬運貨物於二棟建築物6個樓層之間。 - 自動運輸24小時運行，沒有人力休息問題，載運量提高，效率提升。 - 減少空載與重複運輸，進一步降低單位產品運輸成本，長期預計可減少8個人力。	機會/資源效率	採用高效率生產設備	中、長期	- 導入高效率與自動化生產設備，可降低能源使用，預估可減少用電成本約5%～15%。 - 透過自動化生產，減少人力依賴，預估可降低產線人力成本約10%～25%。 - 提升產品良率與製程穩定性，降低不良品與報廢損失，減少原物料成本支出。
實體風險/立即性風險	颱風、洪水等極端天氣事件	中、長期	因極端氣候事件日益頻繁，颱風與暴雨發生次數增加，可能造成大範圍運輸中斷，進而影響供應鏈運作及客戶權益，預估影響公司營業收入。										
機會/資源效率	採用更高效運輸設備	中、長期	- 導入自動運輸車輛，取代人工搬運貨物於二棟建築物6個樓層之間。 - 自動運輸24小時運行，沒有人力休息問題，載運量提高，效率提升。 - 減少空載與重複運輸，進一步降低單位產品運輸成本，長期預計可減少8個人力。										
機會/資源效率	採用高效率生產設備	中、長期	- 導入高效率與自動化生產設備，可降低能源使用，預估可減少用電成本約5%～15%。 - 透過自動化生產，減少人力依賴，預估可降低產線人力成本約10%～25%。 - 提升產品良率與製程穩定性，降低不良品與報廢損失，減少原物料成本支出。										

附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

項目	執行情形
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	<pre> graph TD S1[Step1] --> S2[Step2] S2 --> S3[Step3] S3 --> S4[Step4] S4 --> S5[Step5] </pre> - Step1 - 永續推行委員會完成氣候風險相關資料蒐集 - 揭露範疇及氣候風險評估 - Step2 - 制定氣候風險及機會項目清單 - Step3 - 永續推行委員會進行氣候風險及機會對營運之衝擊分析 - 決定重大風險項目 - Step4 - 針對重大風險制定因應對策及設定目標 - Step5 - 每年透過永續推行委員會滾動式管理檢討執行策略及目標達成之成效
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請參閱本公司永續報告書3.3氣候相關財務揭露建議章節。



附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

項目	執行情形			
	風險類型/風險面向	風險項目	期間	因應策略及目標
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	轉型風險/ 政策和法規風險	溫室氣體管理與碳費制度因應	短、中、長期	- 執行溫室氣體盤查，分析排放現況並加以訂定減量目標。 - 持續宣導綠色辦公，並推動辦公室節能(換裝LED節能燈管、隨手關閉電源、午休熄燈等)。 - 持續執行各項節能方案(老舊耗能設備汰舊換新、更換節能效率較高的設備)。 - 設定減碳目標，2024-2028年，年平均減碳量1%。
	實體風險/ 市場	原物料成本上漲	短、中、長期	- 建立多元供應來源，評選替代料，降低對單一供應商依賴，分散採購風險。 - 與關鍵供應商建立長期合作關係或策略聯盟，以穩定價格與供貨。 - 持續提升製程效率與良率，降低高單位原物料耗用；同時推動製程下腳料件廠內循環回收機制。
	實體風險/ 立即性風險	颱風、洪水等極端天氣事件	中、長期	- 建立氣候風險評估機制，定期檢視營運據點受極端氣候影響之風險程度。 - 強化廠區防災設施（如排水系統、防水閘門、設備架高），降低淹水風險。 - 建置備援機制（如備用電力系統、關鍵設備備品），確保營運持續性。 - 規劃多元供應鏈與替代供應商，降低單一來源中斷風險。 - 建立緊急應變演練計畫，確保災害發生時可迅速恢復營運。
	機會/資源效率	採用更高效運輸設備	中、長期	- 評估並逐步導入高效率運輸設備（自動運輸車）。 - 持續關注政府低碳運輸補助政策，降低轉型成本。
	機會/資源效率	採用高效率生產設備	中、長期	- 定期進行設備能源效率盤查與改善，汰換老舊高耗能設備。 - 強化製程優化與良率管理，降低能源與原物料浪費。 - 設定能源使用與碳排減量目標，並納入績效管理機制。 - 善用政府節能補助與產業升級資源，降低設備投資成本。

附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未啟動內部碳定價作業，將持續了解各項法規，為日後碳定價做準備。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	• 持續依循ISO 14064-1：2018查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。 • 目前未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)來抵換碳額度。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫，另填於(1-1)及(1-2)。	如下表(1-1)及(1-2)。



附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO2e）、密集度（公噸CO2e/佰萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2024		2025		確信機構及確信情形 說明（查證證書）
範疇一	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	
臺灣廠	1,373.0820	0.1864	1,209.6049	0.1588	台灣：DQS 大陸：中國檢驗認證集團 江蘇有限公司
無錫廠					
蘇州廠					
範疇二	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	
臺灣廠	31,078.5852	4.2192	29,074.5463	3.8161	
無錫廠					
蘇州廠					
範疇三	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/佰萬元)	
臺灣廠	15,669.6597	2.1273	12,090.6571	1.5869	
無錫廠					
蘇州廠					

註：2024年度合併營收7,366佰萬元，2025年度合併營收7,619佰萬元。



附錄四 上市(櫃)公司氣候相關資訊

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司為降低營運活動對周邊環境造成之衝擊，持續推動節能減碳、水資源管理及廢棄物減量等措施，期能有效提升資源效率並朝向永續發展目標邁進。

溫室氣體管理目標與時程

為落實氣候變遷治理，本集團依循國內外減碳要求與企業永續發展趨勢，完成以下規劃：

2026 年：完成溫室氣體盤查作業（含範疇一、範疇二及範疇三等相關排放項目）及第三方溫室氣體查證，以確保盤查結果之可信度與透明度。

基準年與減量目標設定

本公司以2024年作為環境績效改善之共同基準年，並訂定以下關鍵環境指標之量化減量目標：

- 範疇一、範疇二溫室氣體排放量：自 2024年起，每年平均遞減碳量1%。
- 短期目標：自2024年~2028年，每年平均遞減碳量1%。
- 中期目標：至2030年達成累計減碳10%目標。
- 長期目標：依循全球2050淨零碳排的趨勢，規劃在2050年前符合國際趨勢。

附錄四 查證聲明

佳邦科技股份有限公司
2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2006017

佳邦科技股份有限公司(以下簡稱佳邦科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外,與佳邦科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關佳邦科技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於佳邦科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由佳邦科技回覆。

保證範圍

佳邦科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及佳邦科技在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳邦科技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結佳邦科技之永續報告書內容,對於佳邦科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關佳邦科技 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了佳邦科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為佳邦科技所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於佳邦科技之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與佳邦科技之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核佳邦科技之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對佳邦科技之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

佳邦科技已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府

第一頁(共二頁)



機關及其他非營利機構等,於 2025 年展開一系列利害關係人活動,涉及環境、社會和經濟等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳邦科技的包容性議題。

重大性

報告書已載明佳邦科技所關注經濟、環境和社會面向等主題,並鑑別出 10 項重大主題包括營運績效、創新研發、產品品質、資訊安全、能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、薪酬福利、勞資溝通及職業安全等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了佳邦科技的重大性議題。

回應性

佳邦科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東會、法說會、公開資訊觀測站、公司網站、客戶服務滿意度調查、供應商評鑑、勞資會議、員工教育訓練/意見信箱、主管機關申報資訊/法規公聽會/座談會、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳邦科技的回應性議題。

衝擊性

佳邦科技已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。佳邦科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了佳邦科技的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

佳邦科技提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略,以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了佳邦科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供佳邦科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由其專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,

並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)

於 2026 年 07 月 03 日簽署發行

查證 陳文豐 總經理



第二頁(共二頁)



WE CONNECT & WE PROTECT
WE ARE ONE

佳邦科技總部(竹南廠)

ADD:350402苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號

TEL:+ 886- 37- 585- 555

FAX:+ 886- 37- 585- 511

E-Mail: info@inpaq.com.tw

Website: <https://www.inpaq.com.tw>

Website: <https://www.inpaqgp.com>